

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ศิริชัย สีโสม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ศิริชัย สีโสม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิดและทุกคนในครอบครัวที่ให้อุปการะและให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อครั้งนี้ ทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความมานะ พยายาม จนบังเกิดผลสำเร็จนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่บุพการี บวรอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ศิริชัย สีโสม

58920797: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ศิริชัย สีโสม: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (INSTRUCTIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY TEACHERS AT OPPORTUNITY
EXPANSION SCHOOL UNDER PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., ศาพร พฤษพิบูล, ปร.ด. 122 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 208 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22 ถึง .77 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วย Scheffe's method

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920797: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEADERSHIP/ INSTRUCTIONAL LEADERSHIP/ PRACHINBURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

SIRICHAI SEESOM: INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY TEACHERS AT OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SATAPORN PRUETIKUL, Ph.D. 122 P. 2018.

The purposes of this research were to study and compare instructional leadership of school administrators in opportunity expansion schools under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2, as classified by gender, educational level and work experience. The sample used in the study consisted of 208 teachers working in the opportunity expansion school under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2, derived by a stratified random sampling. The instrument used for data collecting was a five leveled rating scale questionnaire. The Discrimination was found between .22 and .77. The reliability of the tool was found .94. The statistics utilized in analyzing the data were Mean, Standard Deviation, *t*-test, One-way ANOVA and Scheffe's method.

The results of the study were as follows.

1. The instructional leadership of school administrators in opportunity expansion school under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2, in overall, was rated at a medium level.

2. Instructional leadership of school administrators in opportunity expansion school under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2 was found statistically significant difference at .05 level ($p < .05$) when it was rated between male and female teachers, except in the area of coordinating curriculum and protecting instructional time with reported no statistically significant difference.

3. Instructional leadership of school administrators in opportunity expansion school under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2 was no significant difference when rated by teachers with different educational level, except in the area of framing school goals and providing incentives for teachers which significant difference level at .05 ($p < .05$).

4. Instructional leadership of school administrators in opportunity expansion school under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2 was found statistically significant difference at .05 level ($p < .05$) when it was rated by teachers with different work experience, except in the area of framing school goals, maintaining high visibility, providing incentives for teachers, promoting professional development and providing incentives for learning which showed no statistically significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามการวิจัย	3
สมมติฐานในการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรีเขต 2.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	20
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	28
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก	106
ภาคผนวก ข	110
ประวัติย่อของผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	เปรียบเทียบคะแนน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559 ระดับประเทศ ระดับสังกัด สพฐ. และ สพป.ปราจีนบุรี เขต 2.....	17
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	49
3	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	55
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน.....	57
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	58
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	59
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	60
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ	62
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	63
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ	64
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายข้อ.....	65
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ	66
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ	67
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	68
17	69
18	71
19	72
20	74
21	75
22	77
23	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนระของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	79
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนระของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	80
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนระของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	81
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนระของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัด การเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	82
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนระของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	83
29 ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	117
30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 2	121

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long term competitiveness) ที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 (บวร เทศารินทร์, 2560) การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 เริ่มด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเปลี่ยนจากครูสอนเป็นพี่เลี้ยง ครูฝึก (Coach) การเรียนแบบบูรณาการสหวิชาการ เชื่อมโยงความรู้กับจินตนาการ เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปธรรมให้ผู้เรียนมีทักษะที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ดี ซึ่งการจัดการศึกษาต้องสร้างความพอใจให้ผู้เรียนและทาสู่การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอยากเรียน ซึ่งในการสร้างเด็กยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องสร้างเด็กและเยาวชนไทยให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการประยุกต์ให้เข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างความคิดของเด็กและเยาวชนไปสู่ที่ยากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ การพัฒนาเด็กต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ และทักษะการเรียนรู้ที่ดีที่สุด (ชวลิต โปธินันทร, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9 ข้อ 4 ที่ระบุว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 ข้อ 5 ระบุว่า “ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ

ปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากร ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Hallinger and Murphy (1985, pp. 211-224) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) คือ การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ที่ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ ด้านการนิเทศและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้จัดให้มีการเน้นการบูรณาการการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านสุขภาพกายใจ สังคม สติปัญญา และทักษะชีวิต ส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ร่วมจัดการศึกษา และร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น อีกทั้งได้ดำเนินการยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพแล้วนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เทียบกับระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศแล้ว ไม่มีคะแนนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด สูงเทียบเท่าคะแนนระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ ซึ่งเกิดจากการบริหารงานด้านวิชาการ โดยตรง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของนักเรียนที่ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษา เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คำถามการวิจัย

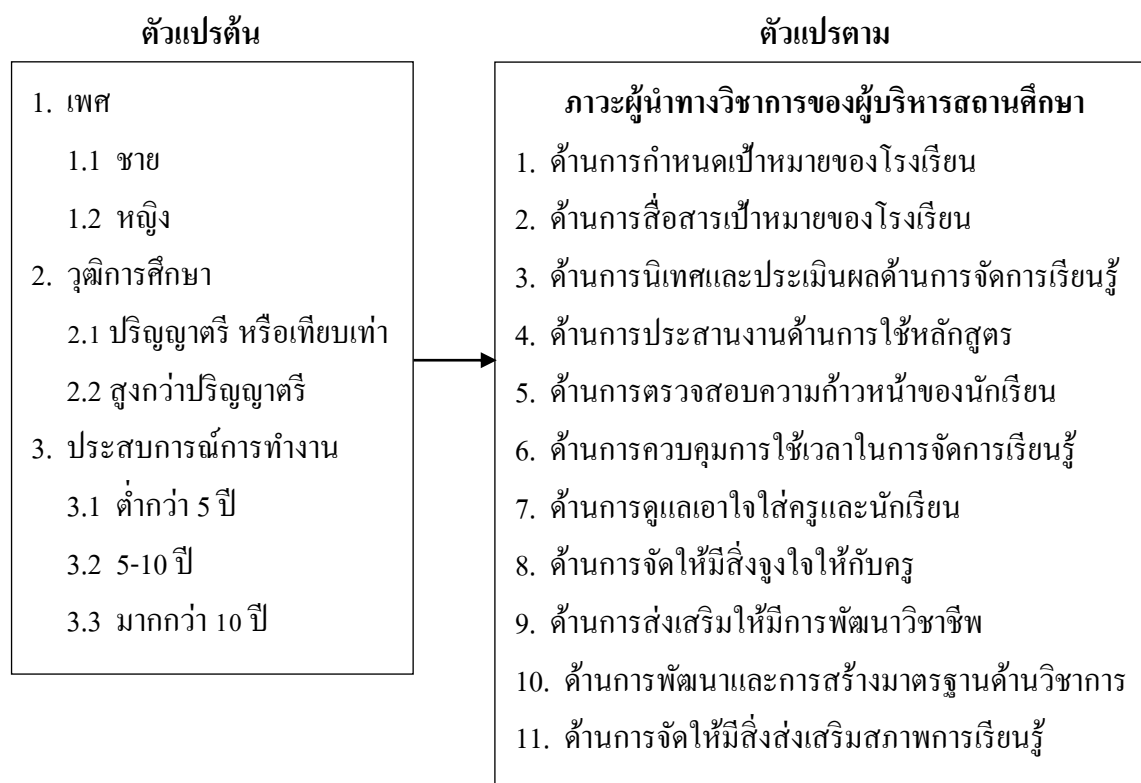
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยอาศัยแนวความคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 211-224) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ 7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน 8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นสารสนเทศให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 211-224) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ 3) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ 7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน 8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 โรงเรียน รวม 566 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 โดยการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 226 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดเพศเป็นการสุ่ม

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 11 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

3.2.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

3.2.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3.2.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้

3.2.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

3.2.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

3.2.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

3.2.10 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

3.2.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระทำใ้ครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ที่แสดงออกมาให้ปรากฏ เพื่อมุ่งเสริมสร้าง

คุณภาพงานด้านวิชาการของข้าราชการครูภายในสถานศึกษาที่ตนบริหารงาน อันจะนำไปสู่ การสร้างควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน จำแนกเป็น 11 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง เป้าหมายทางด้านวิชาการของ โรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู และมีคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข่าวสาร ความคิด หรือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจะต้องมีความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ติดตามแนะนำและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยต้องคำนึงถึงสภาพการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงาน ร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนา ผู้เรียน

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดระยะเวลา ในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เวลาในการสอน ร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีกร้อยละ 35

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครู และนักเรียน ซึ่งจะทำให้รับทราบข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหาร จะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจ ชักนำ หรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสาน ทักษะต่าง ๆ ตาม โครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ห้องเรียนได้

1.10 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจน โดยมีคณะทำงาน ด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียน ที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศ เกียรติคุณ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงาน ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560

3. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560

4. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่มี หน้าที่ควบคุม ดูแล และสนับสนุน โรงเรียนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอนาดีและอำเภอกบินทร์บุรี

6. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของครูในกลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกเป็น ชายและหญิง

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

7.1 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูที่จบปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

7.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูที่จบประกาศนียบัตรบัณฑิต และปริญญาโทหรือปริญญาเอก

8. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็น ครู จำแนกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

8.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการครูน้อยกว่า 5 ปี

8.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการครูตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

8.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการครู มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมถึงเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรคสามแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 และมาตรา 33 วรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 1/2551 จึงปรับปรุงการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดไว้เดิมและ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติมในจังหวัด กาญจนบุรี เชียงใหม่ ปราจีนบุรี มหาสารคาม เลย พัทลุง และอุทัยธานี จังหวัดละ 1 เขต โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอกบินทร์บุรีและอำเภอนาดี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษา (4 กุมภาพันธ์ 2551) ประกาศ ณ วันที่ 18 มกราคม 2551 ตามราชกิจจานุเบกษา หน้า 18 เล่ม 125 ตอนพิเศษ ง 4 กุมภาพันธ์ 2551

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 998 หมู่ 2 ถนนจะเข็งเทรา-นครราชสีมา (304) ตำบลกบินทร์ อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา โดยสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษา ในการเป็นนิติบุคคล ปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 และมาตรา 39 พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 มาตรา 34 วรรคสอง ได้มีการกำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 2 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอกบินทร์บุรี และอำเภอนาคี

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เป็นองค์กรหลักที่สังคมไทย คาดหวังและเชื่อมั่นที่สุดในการวางรากฐานด้านคุณธรรมและคุณภาพของประชากรวัยการศึกษา ภาคบังคับ เพื่อการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอย่างพอเพียงในสังคม

พันธกิจ

สร้างหลักประกันให้แก่ประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 เรื่อง คือ

1. หลักประกันคุณธรรม
2. หลักประกันคุณภาพ
3. หลักประกันการมีชีวิตที่มีความสุขอย่างพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยศึกษาภาคบังคับได้รับการปลูกฝังคุณธรรมอย่างพอเพียง ตามควรแก่วัย ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
2. ประชากรวัยศึกษาภาคบังคับ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความรู้ มีทักษะ ทางวิชาการ และวิชาชีพตามมาตรฐานที่กำหนด
3. ประชากรวัยศึกษาภาคบังคับมีทักษะและภูมิคุ้มกันเพียงพอในการดำเนินชีวิตได้ อย่างมีความสุขในสังคม

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
2. ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับ

โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

3. พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

หน้าที่ตามกฎหมาย

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้าน การศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้มอบหมาย

โครงสร้างกลุ่มงานภายในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ออกเป็น 8 กลุ่ม ปฏิบัติในลักษณะกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและสถานศึกษา มีกลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบการปฏิบัติงาน กลุ่มภารกิจภายใต้การกำกับดูแล และติดตามประเมินผลของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีขอบเขตภารกิจดำเนินงานดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับ งานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งานช่วยอำนวยการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานยานพาหนะ งานการจัดระบบบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งานประสานงาน งานการสรรหากรรมการและอนุกรรมการ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบ ทะเบียนประวัติ และการพัฒนาบุคลากร งานวินัยและนิติการและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผนมีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา การจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา วิเคราะห์ จัดตั้งงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินและรายงานผลปฏิบัติงาน การจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกและโอนสถานศึกษา งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาโดยเน้น การบูรณาการ การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย นำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้าน สุขภาพกายใจ สังคม สติปัญญา ทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การกีฬา ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้นำเพื่อประโยชน์ องค์กรนักเรียน สิทธิเด็ก การจัดหาทุนและกองทุนการศึกษา เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส เด็กบกพร่อง เด็กพิการ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ร่วมจัดการศึกษา และร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี งานเลขานุการ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและ ร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับ การกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงกิจการ โรงเรียนเอกชน ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนหรือ ที่กฎหมายอื่นกำหนด ดำเนินการเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด และร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานบริหารพัสดุ งานบริหารสินทรัพย์ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

8. หน่วยตรวจสอบภายใน มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และระบบดูแลทรัพย์สิน การตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการเปรียบเทียบกับ ผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด การประเมินการบริหารความเสี่ยง การดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีจำนวน 113 โรงเรียน สถานศึกษาเอกชน จำนวน 14 โรงเรียน ซึ่งได้แบ่งการบริหารการศึกษา ตามหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม เป็นกลุ่มเครือข่าย จำนวน 12 เขตคุณภาพ ได้แก่

อำเภอนาดี้ มีโรงเรียน 25 โรงเรียน ประกอบด้วยเขตคุณภาพนาดี 1-3

อำเภอภินทรบุรี มีโรงเรียน 88 โรงเรียน ประกอบด้วยเขตคุณภาพภินทรบุรี 1-8

โรงเรียนเอกชน มีโรงเรียน 14 โรงเรียน เป็นเขตคุณภาพพิเศษ

และมีโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด จำนวน 30 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนวัดโคกป่าแพ่ง ตำบลภินทร อำเภอภินทรบุรี
2. โรงเรียนบ้านโปรงสะเดา ตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอภินทรบุรี
3. โรงเรียนบ้านเขาไม้แก้ว ตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอภินทรบุรี
4. โรงเรียนบ้านโนนสะอาด ตำบลนนทรี อำเภอภินทรบุรี
5. โรงเรียนวัดศรีสวัสดิ์ ตำบลนาแหม อำเภอภินทรบุรี
6. โรงเรียนบ่อทองวิทยา ตำบลบ่อทอง อำเภอภินทรบุรี
7. โรงเรียนบ้านทุ่งประชาสรรค์ ตำบลบ่อทอง อำเภอภินทรบุรี
8. โรงเรียนบ้านบุเลี้ยว ตำบลบ้านนา อำเภอภินทรบุรี
9. โรงเรียนบ้านพระปรัง ตำบลบ้านนา อำเภอภินทรบุรี
10. โรงเรียนวัดวัฒนารังษี ตำบลบ้านนา อำเภอภินทรบุรี
11. โรงเรียนอนุบาลภินทรบุรี ตำบลเมืองเก่า อำเภอภินทรบุรี
12. โรงเรียนบริหารวิทยา ตำบลเมืองเก่า อำเภอภินทรบุรี
13. โรงเรียนบ้านเขาคว้น ตำบลย่านรี อำเภอภินทรบุรี
14. โรงเรียนชุมชนบ้านเขาลูกช้าง ตำบลลาดตะเคียน อำเภอภินทรบุรี
15. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 93 (บ้านลาดตะเคียน) ตำบลลาดตะเคียน อำเภอภินทรบุรี
16. โรงเรียนวัดใหม่พรหมสุวรรณ ตำบลวังตาล อำเภอภินทรบุรี
17. โรงเรียนบ้านไทยเจริญ ตำบลวังท่าช้าง อำเภอภินทรบุรี
18. โรงเรียนบ้านคลองสิบสอง ตำบลวังท่าช้าง อำเภอภินทรบุรี
19. โรงเรียนบ้านโปรงใหญ่ ตำบลวังท่าช้าง อำเภอภินทรบุรี
20. โรงเรียนบ้านวังกวาง ตำบลวังท่าช้าง อำเภอภินทรบุรี
21. โรงเรียนบ้านวังคินสอ ตำบลวังท่าช้าง อำเภอภินทรบุรี
22. โรงเรียนบ้านโคกสั้น ตำบลหนองกี่ อำเภอภินทรบุรี
23. โรงเรียนวัดโคกอุดม ตำบลหนองกี่ อำเภอภินทรบุรี
24. โรงเรียนบ้านชงโคสันติสุขวิทยาการ ตำบลแก่งคินสอ อำเภอนาดี้
25. โรงเรียนบ้านหินเทิน ตำบลแก่งคินสอ อำเภอนาดี้
26. โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ ตำบลทุ่งโพธิ์ อำเภอนาดี้

27. โรงเรียนอนุบาลนาดี ตำบลนาดี อำเภอนาดี
28. โรงเรียนบ้านบุสูง ตำบลนาดี อำเภอนาดี
29. โรงเรียนบ้านบุพราหมณ์ ตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี
30. โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง ตำบลสะพานหิน อำเภอนาดี

ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเขตคุณภาพการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีแนวทางในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในสังกัดทั้งส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จำนวน 12 เขตคุณภาพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาเขตคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมพัฒนา จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ศึกษานิเทศก์ทุกคน ประธานเขตคุณภาพการศึกษา และกลุ่มนโยบายและแผน กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ได้ดังนี้

1. เพื่อลดบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 2. เพื่อกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาในการพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ให้สูงขึ้นในภาพรวม
 3. เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียนได้อย่างแท้จริง
- โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ได้จัดสรรงบประมาณให้เขตคุณภาพละ 50,000 บาท ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ให้เน้นการพัฒนาให้นักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ด้านคุณภาพ เขตคุณภาพการศึกษาได้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ O-NET, NT และพัฒนาด้านการอ่าน เขียน และการคิด โดยใช้สื่อนวัตกรรมและแบบทดสอบที่จัดทำมาใช้ฝึกสอน สอบนักเรียน ซึ่งใช้วิธีการจัดคิวเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาจัดกิจกรรม เข้าค่ายวิชาการ สอนเสริม และสอนแบบ Backward design ตามลำดับ ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านการเรียนรู้ในวิธีการที่หลากหลาย

ปัญหา/อุปสรรค

1. งบประมาณที่ได้รับในการจัดทำสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนไม่เพียงพอ
2. บุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีช่วยสอน
3. นักเรียนมีพื้นฐานแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษายังคงแตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละโรงเรียน

4. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความจำกัด ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ครูนำมา สอนเสริมให้กับผู้เรียน และศูนย์โรงเรียนที่จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ทางวิชาการ บางโรงเรียน ต้องเดินทางไกล

5. วิทยากรบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยังไม่เป็นมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. เป็นกิจกรรมที่ดีควรได้รับการสนับสนุนให้มีการดำเนินการจัดอบรมและติดต่อไปอีก
2. ในปีต่อไปควรมีแนวทางการจัดกิจกรรมที่เน้นคุณภาพและตัวอย่างที่ดี เพื่อแนะนำ ให้กับเขตคุณภาพการศึกษา จะทำให้โครงการมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลสอบ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ยังไม่มีคะแนนในกลุ่มสาระใดสูงเทียบเท่าคะแนนระดับประเทศ และระดับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคะแนน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559 ระดับประเทศ ระดับสังกัด สพฐ. และ สพป.ปราชญ์บุรี เขต 2

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับประเทศ	ระดับสังกัด สพฐ.	สพป.ปราชญ์บุรี เขต 2
ภาษาไทย	42.64	42.89	41.30
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	46.24	46.42	43.18
ภาษาอังกฤษ	30.62	30.16	26.60
คณิตศาสตร์	32.40	32.42	28.45
วิทยาศาสตร์	37.63	37.88	33.42

ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 กำหนดเป็นวาระของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในช่วงปีงบประมาณ 2558-2561

วาระที่ 1 **ESA 4-2 Model** (Educational service area 4-2 model)

การพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จะใช้รูปแบบการพัฒนาแบบ ESA 4-2 MODEL (Educational service area 4-2 model) หรือตัวช่วย 4 สมอง 2 เงื่อนไข

สมอongที่ 1 เขตคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ดำเนินการประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตย่อย เขตหนึ่ง ๆ มีโรงเรียนประมาณ 8-12 โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้

1. ประสานราชการ
2. ประสานทรัพยากร
3. ประสานและช่วยเหลือกันในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ และกำหนดให้มี

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบแต่ละเขตคุณภาพ

สมอongที่ 2 โรงเรียนต้นแบบ/ครูต้นแบบ

ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกและค้นหาโรงเรียนต้นแบบ และครูต้นแบบแต่ละประเภทตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกัน

สมอongที่ 3 ชมรมวิชาการ

ดำเนินการจัดให้มีชมรมวิชาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยให้ครูทุกคนเข้าเป็นสมาชิกชมรมอย่างน้อย 1 ชมรม มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ทุกคนเป็นที่ปรึกษาและผู้ประสานงานชมรม ในชมรมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สมอongที่ 4 เครือข่ายการนิเทศ

ดำเนินการสร้างเครือข่ายการนิเทศจากครูต้นแบบหรือครูชำนาญการพิเศษในโรงเรียนและเขตคุณภาพต่าง ๆ โดยแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศร่วม (Co-supervisor) โดยใช้รูปแบบการนิเทศอย่างหลากหลาย เน้นวิธี Walk in คือ ให้ผู้ถูกนิเทศเข้ามารับการนิเทศในโรงเรียนของผู้นิเทศเป็นสำคัญ

เงื่อนไขที่ 1 E.S.O. 2000 (Educational standard management system and outcomes)

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำเนินการร่วมกับ โรงเรียนจัดทำมาตรฐาน และตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันนำไปใช้และร่วมกันรับผิดชอบ โดยใช้ระบบรับรองคุณภาพการศึกษา E.S.O. 2000 (Educational standard management system and outcomes) หรือระบบมาตรฐานการศึกษาด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน

เงื่อนไขที่ 2 M.S.O. 2000

มีหลักการและวิธีดำเนินการเช่นเดียวกับ E.S.O. 2000 แต่เป็นการร่วมกันจัดทำมาตรฐาน และตัวชี้วัดคุณธรรม โดยใช้ระบบรับรองมาตรฐานคุณธรรม M.S.O. 2000 (Moral standard

management system and outcomes) หรือระบบมาตรฐานคุณธรรมด้านการจัดการ และสัมฤทธิ์ผลของงาน

วาระที่ 2 เขตพื้นที่สีขาว

การดำเนินการใด ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ยึดหลัก 3 ป คือ

1. โปร่งใส
2. เป็นธรรม
3. ปลอดภัย

นำไปสู่การปราศจากการร้องเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายอันสูงสุดเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริการจัดการที่ไม่เล่นพรรคเล่นพวก และเป็นหน่วยงานใสสะอาดปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน

วาระที่ 3 ผอ.ป.3

ดำเนินการ X-RAY การอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ป.3 ขึ้นไป ครูทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งกลุ่มนักเรียนที่ยังอ่านหนังสือไม่ออก เขียนหนังสือไม่ได้ และกลุ่มที่ยังอ่านเขียนหนังสือไม่คล่องเพื่อหารูปแบบวิธีการในการส่งเสริมพัฒนาให้อ่านออกเขียนได้ทุกคน ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งทำหน้าที่ ผอ. (ผู้อำนวยการ) ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือ โรงเรียนจะต้องเอาใจใส่รับผิดชอบอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับตัวเลขผู้อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ตั้งแต่ ป.3 ขึ้นไป เขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนจะต้องสร้างมาตรฐานตัวชี้วัดจัดประชุม workshop ครูต้นแบบจัดทำคู่มือแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาารูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในเรื่องดังกล่าวเพื่อลดจำนวนนักเรียนกลุ่มเป้าหมายลงให้เร็วที่สุดนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในเรื่องภาพรวมของโรงเรียน เขตคุณภาพ และเขตพื้นที่การศึกษาในที่สุด

วาระที่ 4 ดาวรุ่งมุงสู่ฝัน

ดำเนินการให้ความสำคัญกับนักเรียนกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจเป็นพิเศษ เช่น นักเรียนกลุ่มที่มีระดับผลคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.00 หรือนักเรียนที่มีผลการจัดอันดับ Percentile Rank (PR) ที่ได้ลำดับ 50 ลงมา หรือนักเรียน “กลุ่มหลังห้อง” ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาคุณภาพเท่าเทียม และส่งเสริมเด็กกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มีเวทีการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การเข้าค่ายวิชาการเพื่อสร้างความยอมรับความสามารถในตนเอง เพื่อน ครู อาจารย์ และครอบครัว ด้วยทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างจริงจัง ทั้งนี้ เขตพื้นที่การศึกษาจะจัดให้มีเวทีการแข่งขันทักษะวิชาการ ภายใต้ชื่อ “ดาวรุ่งมุงสู่ฝัน” โดยใช้กลุ่มเป้าหมายที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลัก

วาระที่ 5 ตบมือข้างเดียวไม่ดัง

เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนต้องการให้ความสำคัญกับปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงชั้นหัวเลี้ยวหัวต่อในที่นี่ ได้เน้นที่นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นสำคัญ โดยเน้นที่นักเรียนหญิงเท่านั้น ภายใต้นโยบาย “ตบมือข้างเดียวไม่ดัง” โรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมอบรมให้นักเรียนเข้าใจและสร้างความตระหนักรู้ในการรักษาวงศ์วานตัว สำหรับนักเรียนหญิง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทุกคนเป็นพิเศษ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันสมควร ในขณะที่เดียวกันเขตพื้นที่การศึกษาต้องผลิตสื่อและค้นหานวัตกรรมเพื่อช่วยโรงเรียนอีกทางหนึ่ง โดยเมื่อผลิตเสร็จแล้ว นักเรียนหญิง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเข้าชมเพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และการปลูกฝังจิตสำนึกที่จะปฏิบัติตน ให้ปราศจากพฤติกรรมเสี่ยงในการมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน นโยบายดังกล่าวนี้ จะขยายผลส่งต่อไปยังนักเรียนหญิงในระดับอื่นต่อไป

กล่าวโดยสรุป สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้มีการจัดการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับโดยมีการจัดทำแผนงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานต่าง ๆ อีกทั้งยังมีการวางแผนงาน การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าประสงค์ อันจะทำให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Stogdill (1950, p. 15) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการมีอิทธิพลของบุคคล ที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

Fiedler (1967, p. 8) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งมีบุคคลหนึ่งคอยอำนวยความสะดวกประสานงานและดูแลควบคุมคนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน นั่นคือ ภาวะผู้นำจะต้องมีอำนาจในการสั่งการบุคคลอื่นและมีการสื่อสารพูดคุยรวมทั้งสามารถดูแล และให้ความมั่นใจ สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลอื่นได้

Yulk (2002, p.7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการทำให้บุคคลอื่นยินยอมทำตามความต้องการ ด้วยความเต็มใจโดยมีจุดหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Ordway (1970, p. 20)

Coughlin (2005, p. 68) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือการจูงใจให้ผู้อื่นคิดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันสร้างผลสำเร็จที่ยั่งยืนแก่องค์กรและต่อบุคคล

English (2006, p. 565) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การใช้อำนาจของบุคคลในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับบัณฑิตสถาน (2532, หน้า 207) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำ และภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลอาจมีความสามารถจริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจะควบคู่กับการเป็นผู้ตาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 43) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายเดียวกัน หรือความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545, หน้า 7) สรุปความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและมีหน้าที่ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

ณัฐยา สินตระการผล และวันดี ม่านศรีสุข (2549, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลอื่นทำตามความต้องการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ ซึ่ง Hersey and Blanchard (1974) กล่าวว่า หัวใจของภาวะผู้นำ คือ การมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ดังนั้นผู้นำจึงต้องพยายามใช้ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจ ที่จะทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อให้มีการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมเป็นไปตามที่ต้องการ แต่คำถามที่เกิดขึ้น คือ เหตุใดพฤติกรรมของผู้ตามหรือบุคคลที่ถูกอิทธิพลจึงไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันทั้ง ๆ ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลเงื่อนไขเดียวกัน

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2550, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระทำของกลุ่มและความเต็มใจของสมาชิกที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้นำ คือ ปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นที่จะทำให้เกิดกระบวนการดังกล่าว

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสื่อสาร การถ่ายทอดให้ผู้อื่นทราบถึงคุณค่าและศักยภาพของตนเองอย่างถ่องแท้จนเข้าใจและมั่นใจด้วยตนเองเพื่อให้เกิดกระบวนการเตรียมการ สั่งการหรืออำนวยการ และการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการเตรียมการดังกล่าว ได้แก่ การจูงใจผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร

การคาดการณ์ล่วงหน้า การเตรียมการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งการพัฒนาเพื่อสร้างมิตรภาพอันดีร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

ความสำคัญของผู้นำ

สำหรับการเป็นผู้บริหารนั้น ความเป็นผู้นำถือว่ามีความจำเป็นและต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ตามจะเชื่อมั่นและศรัทธา สนับสนุน ผู้นำหรือไม่นั้นอยู่ที่ศิลปะและยุทธวิธีต่าง ๆ และถ้าหากพิจารณาในส่วนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องยอมรับว่า ผู้นำเป็นศูนย์กลางพลังของกลุ่มคนซึ่งผู้นำจะต้องมีความรู้สึกที่ดี ทำให้คนสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจและปลดปล่อยสิ่งที่ดีที่สุดออกมา การเป็นผู้นำต้องมีการจัดการกับอารมณ์ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนต้องมี จากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตามด้วยความเต็มใจนั้น ผู้นำจึงต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ด้วย

Mintzberg (1973 cited in Campbell, 1980, p. 67) โดยการศึกษาการสังเกตการทำงานของผู้นำ พบว่า ผู้นำได้แสดงบทบาทหลัก 3 บทบาทออกมา ดังนี้

1. บทบาทด้านสัมพันธ์ภาพ (Interpersonal roles) บทบาทนี้ผู้นำจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่น ซึ่งจะประกอบด้วยบทบาทย่อย 3 บทบาทได้แก่

1.1 บทบาทเป็นผู้นำ (Leader) บทบาทนี้ผู้นำจะกระตุ้นจูงใจ สั่งการมอบหมายงานแก่สมาชิกรวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิก ผู้นำจะกระตุ้นการทำงานของสมาชิก โดยการแนะนำและติดตามผลงานอยู่เสมอ บทบาทเป็นผู้นำที่คนทั่วไปมอง คือ คิดถึงผู้นำก็จะคิดถึง ความสง่า น่านับถือ ศูนย์กลางความสนใจว่าองค์กรลักษณะใดจะเหมาะสมกับผู้นำแบบใด

1.2 บทบาทติดต่อสัมพันธ์ (Liaison) เป็นบทบาทของผู้นำที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญภายนอกองค์กร พูดคุยกับบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกันกับตน เพื่อทำสัญญาหรือหาแหล่งทรัพยากรใหม่ ๆ เพื่อผลงานทางการศึกษา และความเป็นพรรคพวกซึ่งจะได้รับความช่วยเหลือจากคนเหล่านั้นเป็นอย่างดี

1.3 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (Figurehead) ผู้นำจะต้องปรากฏตัว ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อทำหน้าที่ในโอกาสต่าง ๆ เช่น การมอบรางวัล การต้อนรับบุคคลสำคัญจากองค์กรอื่น การประกาศเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือตกลงทำสัญญาใหม่ ในบางเรื่อง แสดงตัวในงานสังคมต่าง ๆ ที่เป็นงานที่มีเกียรติ ถึงแม้บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรจะมีความสำคัญต่อผู้นำและเป็นบทบาทที่คนทั่วไปมองเห็นได้ชัดเจนก็ตาม คนที่เลื่อนตำแหน่งขึ้นมาเป็นผู้นำกลับไม่ค่อยมีใครได้ฝึกทักษะเหล่านี้ ผู้นำที่แสดงบทบาทนี้ได้ดี จะได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและสร้างความมั่นใจให้แก่

สมาชิกในองค์กร ผู้นำที่แสดงบทบาทนี้ได้ดี จะเป็นบุคคลที่สะสมคำพูดหรือเรื่องราวที่เป็นภายิต มีความกินใจและมีอารมณ์ขันเพื่อไว้ใช้ใน โอกาสต่าง ๆ และจะมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดีก่อนที่จะพูดในทุกครั้ง ถึงแม้การกล่าวของผู้นำลักษณะนี้จะเป็นคำสั้น ๆ แต่ก็กินใจและประทับใจผู้ฟัง

2. บทบาทในการประชาสัมพันธ์ (Informational roles) ผู้นำต้องเป็นนักสะสมข้อมูล ข่าวสารและสะสมความรู้ ผู้นำจะต้องรู้ว่าข่าวสารใดสำคัญ และรู้จักถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจ รวมทั้งสามารถประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงอยู่ว่า ความรู้ คือ อำนาจ ดังนั้นผู้นำจึงต้องสะสมข่าวสารและความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

3. บทบาทการตัดสินใจ (Decision roles) ผู้นำต้องทำหน้าที่ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งงานประจำและงานเร่งด่วน อาจเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหา การจัดสรรทรัพยากรหรือ การลดข้อขัดแย้ง ได้แก่ บทบาทเป็นผู้จัดการ (Entrepreneur) ผู้นำต้องเป็นนักสร้างโอกาสและ ฉวยโอกาส ซึ่งผู้นำจะต้องพยายามทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเป็นนักเสี่ยง ซึ่งเป็นงานสำคัญของผู้นำ เพื่อจะให้องค์การอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้า ผู้นำต้องแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ที่จะใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource allocator) ผู้นำมีบทบาทจัดสรรงบประมาณว่าใครจะได้รับและได้รับเท่าไรและเมื่อไร การจัดสรรงบประมาณ เป็นงานที่ต้องวางแผนและเตรียมการล่วงหน้า การตัดสินใจจัดสรรงบประมาณจะมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กร และบทบาทแก้ไขข้อขัดข้อง (Disturbance handler) ผู้นำจะต้องแก้ไข ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ต้องสามารถกระทำให้ปัญหาต่าง ๆ ลดลง ถ้าหากผู้นำจะทำให้ ปัญหาความยุ่งยากต่าง ๆ ในองค์กรลดน้อยลง ผู้นำจึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งคน และวัสดุให้ดี นอกจากนั้นกระบวนการทำงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง และมีความสามารถ ตรวจสอบงานได้ นอกจากนี้บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) ผู้นำจะต้องแสดงบทบาท ในการเจรจาต่อรองกับคนอื่นในเรื่องต่าง ๆ เช่น การตกลงทำสัญญา การแลกเปลี่ยนทรัพยากร การใช้เวลา หรือการให้คนออกจากงาน การเจรจาต่อรองของผู้นำเพื่อจะรักษาผลประโยชน์ของ องค์กร คุณสมบัติที่ดีของผู้นำทางการศึกษา จึงต้องประกอบด้วย

3.1 ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้ มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น แต่หมายรวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ในด้านอื่น ๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่ง ความเป็นผู้นำจะยิ่งมากขึ้นเพียงนั้น

3.2 ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความริเริ่ม คือ ความสามารถแสดง ความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้

หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือ มีใจจดจ่อต่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจ ที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3.3 มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัว ต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญจะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเอง ต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relation) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์ (Fairness and honesty) ผู้นำที่ดีต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัย สั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียงไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยึดขาดความกระฉับกระเฉง มีความฉับไว ในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงจะต้องรู้จักควบคุมตัวเอง (Self-control)

8. มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำที่ดีหรือหัวหน้าที่ดีจำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะต่อส่วนรวมและต่อองค์กร ซึ่งความภักดีนี้จะช่วยให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจและปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผลความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัวนี้ถ้าหากมีอยู่ในตัวผู้นำคนใดแล้วก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความร่วมมือในการทำงาน

จิววิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2553) ได้เสนอบทบัญญัติ 10 ประการของการเป็นผู้นำ (The ten commandment of leadership) ว่าบุคคลที่จะก้าวถึงระดับผู้นำหรือผู้บริหารส่วนใหญ่จะต้องผ่านการเป็นผู้ใต้บังคับบัญชามาก่อน ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความทุกข์ยาก ปัญหาและอุปสรรค

ของงานต่าง ๆ ก็คงจะผ่านมาบ้างและคอยเป็นเครื่องเตือนใจให้ระมัดระวัง การยึดหลักใจเขาใจเรา การมีเมตตากรุณาและคุณธรรมที่ดียิ่งจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ บทบัญญัติ 10 ประการของการเป็นผู้นำ จึงน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำได้มีสติในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความนับถือ และให้เกียรติอย่างจริงจัง ซึ่งคงจะไม่มีใครในโลกนี้ที่ต้องการให้คนอื่นมารังแกข่มเหง กลั่นแกล้งต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นฝ่ายกระทำให้เป็นตัวอย่างก่อน “การให้ความจริงใจต่อกันก็จะได้รับความจริงใจตอบ” ทำให้การประสานงาน การขอความร่วมมือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่มอบหมาย จะได้รับการตอบสนองด้วยความเต็มใจ และเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานอันจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผล

2. จัดแบบอย่างในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน การวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ต้องการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ต้องใช้วิธีแบบมีส่วนร่วมโดยการจัดประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน พยายามดึงศักยภาพที่ดีของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เป็นแนวปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์การของตนเอง ไม่ควรใช้คน ๆ เดียวเป็นตัวชี้ขาด เพราะการบริหารงานโดยคนเดียวจะมีโอกาสล้มเหลวได้ง่ายกว่าการบริหารโดยกลุ่มบุคคล

3. ทำตัวให้เป็นผู้นำหรือเป็นครูที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงตลอดเวลา ผู้นำกระทำสิ่งใด ที่ไหน อย่างไร จะมีผู้ร่วมงานคอยจับจ้องสังเกตอยู่ ถ้าปฏิบัติไม่ดี งานดีมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เรียบร้อย ราบรื่น ก็จะเป็นการสอนผู้ร่วมงานโดยทางอ้อมเป็นการสอนด้วยการกระทำมีแบบอย่างให้ดู โดยไม่ต้องบอกหรือแนะนำเป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด

4. รักษาไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน ให้เป็นมาตรฐานสูงสุด ผู้นำหรือผู้บริหารจะถูกพิสูจน์โดยใช้ความซื่อสัตย์เป็นเกณฑ์ เป็นเครื่องวัดผู้นำที่ดีมาก เพราะมนุษย์ทุกคนมีความโลภเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ถ้าผู้นำมีความซื่อสัตย์จะเป็นผู้นำได้นาน หากหมกม昧หรือเก็บความลับเรื่องเงินไว้คนเดียว โอกาสพลาดเรื่องเงินจะเป็นอันตรายมากผู้นำอย่าถือเงินจับเงินหรือซื้อของวัสดุ อุปกรณ์ด้วยตนเอง ไม่ใช่หน้าที่ ควรให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ทำในรูปของคณะกรรมการดำเนินการ การจะทำอะไรในองค์การ ต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิด การรับรู้ รับทราบ ให้ข้อมูล ข่าวสารร่วมกระบวนการตัดสินใจ เวลามีคนถาม ต้องสามารถตอบได้ “ต้องเป็นหนึ่งเดียว” เท่านั้น ไม่มีสองในหน่วยงานหรือองค์การ

5. พยายามโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีเหตุ มีผลและปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ผู้นำต้องหาวิธีการให้ได้มาซึ่ง “ใจ” ของผู้ใต้บังคับบัญชา การปรึกษาหารือ พุดคุย พบปะ

ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชา การแบ่งปันสร้างขวัญและกำลังใจ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิด “ความเข้าใจ” ให้มากที่สุด จะทำให้ได้ความร่วมมือที่ดี

6. สร้างกลุ่มหรือทีมงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ มีความร่วมมือ ร่วมใจ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้นำยุคใหม่ต้องบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ให้พร้อมกับมอบอำนาจในการปฏิบัติงานเป็นฝ่าย แผนก หมวด หรือกลุ่มงาน แล้วผู้นำคอยกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ อย่าหวงอำนาจ “ผู้มอบอำนาจ คือ ผู้มีอำนาจที่แท้จริง” การทำงานด้วยกลุ่ม ผู้นำจะมีความสุข จะไม่แบกโลกนี้ไว้คนเดียว เป็นการสร้างทีมงาน คล้ายกับว่า “ผู้นำมีหน้าที่สร้างผู้นำ” เพราะในกลุ่มหรือทีมงานที่ปฏิบัติงาน จะต้องมีความเห็นอกเห็นใจ หัวหน้าทีมงานอยู่แล้ว จึงจะปฏิบัติภารกิจของกลุ่มได้

7. แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงการที่ผู้บริหารมั่นใจในความสามารถ และฝีมือของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นการมอบหมายภารกิจหรืองานสำคัญให้ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารคอยกำกับ ดูแลอยู่ห่าง ๆ อย่าไปจู้จี้จ้านจี้โน่นนี่อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้ผู้ร่วมงานไม่มั่นใจ ซึ่งต่อไปจะไม่กล้าทำงาน ทำให้งานเสียทั้งระบบได้

8. เมื่อมีปัญหา และเหตุการณ์เร่งด่วนเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องแสดงความรู้สึกที่เข้มแข็งและพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการแก้ปัญหานั้น ไม่ใช่โยนปัญหาให้ลูกน้องจัดการกันเอง กล่าวรับผิดชอบ กล่าวหาพอที่จะพญปัญหาอย่าหนีปัญหา ดังคำที่ว่า “ปัญหาเขามีไว้ให้แก้ ไม่มีไว้ให้แบก” ปัญหาที่มีไว้ทดสอบความสามารถของผู้นำ ต้องเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ร่วมงานอย่าปล่อยให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาร่งควนนั่นแบบไม่มีที่ปรึกษา จะทำให้ได้ “ใจ” ของผู้ร่วมงาน ต่อไปผู้ร่วมงานก็จะทำงานแบบ “ถวายหัว”

9. ทำตัวเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีเวลาว่างสำหรับลูกน้องให้สามารถเข้าพบได้สะดวก และสามารถให้ความกระจ่างในเรื่องของงานแก่ลูกน้องได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องอยู่ทำงาน โรงเรียนให้มาก คอยเป็นกำลังใจให้ลูกน้องที่ปฏิบัติงาน เพราะปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นมีมากที่ผู้ร่วมงานกำลังประสบอยู่ในขณะทำงาน ผู้ร่วมงานจึงต้องเข้าพบปะ พูดคุยกับผู้บริหาร โดยง่ายและสามารถให้คำปรึกษาอย่างจริงจังจริงใจ กระจ่างชัดเจนจนผู้ร่วมงานพอใจ ให้ระลึกเสมอว่าคนที่มาพบผู้นำหรือผู้บริหาร คือ คนที่มีความทุกข์ ต้องทำให้เขาคลายทุกข์หรือยิ้มออกจากห้องให้ได้ แล้วผู้ร่วมงานจะเกิดความศรัทธาผู้นำ

10. พัฒนาตนเอง และนำตนเองไปสู่ความสำเร็จที่สูงสุด และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ ให้เป็นบุคคลแห่ง

การเรียนรู้ เพราะหน้าที่สำคัญของผู้นำ คือ การตัดสินใจสั่งการ ซึ่งต้องใช้ข้อมูลข่าวสารถึง 90 เปอร์เซ็นต์ ใช้ความรู้และประสบการณ์เพียง 10 เปอร์เซ็นต์ และมีผลแห่งความสำเร็จหรือล้มเหลวรอคอยอยู่ ผู้นำไม่มีสิทธิ์ตัดสินใจพลาด มีแต่คำว่า “ถูกต้องเท่านั้น” จึงจะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลในที่สุด

Covey (1989 อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกูล, 2547, หน้า 45) ได้กล่าวถึงอุปนิสัย 7 ประการของคนที่ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

1. ริเริ่มลงมือทำในเชิงรุกและรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่โทษผู้อื่น
2. เริ่มต้นด้วยการมีเป้าหมายอยู่ในใจ
3. รู้จักเลือกทำสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้บรรลุเป้าหมาย
4. คิดแบบใจกว้างมุ่งสร้างความร่วมมือให้ชนะทั้งสองฝ่าย
5. เป็นผู้รับฟังที่ดี พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนที่ผู้อื่นจะเข้าใจเรา
6. หาทางออกร่วมกันแบบได้ผลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
7. ถัดเครื่องมือของตนให้คมอยู่เสมอได้แก่ สติปัญญา จิตวิญญาณ พลังขับเคลื่อน

ด้านกายภาพ ด้านสังคมและวัฒนธรรม

Drucker (2001 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์, 2549, หน้า 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ 8 ประการ คือ

1. อะไรคือ สิ่งที่ต้องทำ ผู้นำต้องสามารถกำหนดสิ่งที่มีความสำคัญหรือจำเป็นต้องทำ โดยคำนึงถึงความเร่งด่วนได้ และผู้นำต้องถามคำถามกับตัวเองเพื่อจัดลำดับความสำคัญกับงาน
2. อะไรคือ สิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับองค์การ หลักในการดำเนินงานต้องคำนึงผลประโยชน์โดยส่วนรวมขององค์การไม่มุ่งเฉพาะสิ่งที่จะตอบแทนค่าจ้างของกิจการ พนักงาน และผู้บริหาร
3. ผู้นำที่ดีต้องสามารถเขียนแผนงานที่จะปฏิบัติมีความเป็นรูปธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
4. ผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ตัดสินใจโดยใช้ความชัดเจนและชี้แจงถึงการตัดสินใจในกรณีที่กระทบต่อบุคคลในองค์การ
5. ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถสื่อสารและชี้แจงข้อมูลให้ผู้ร่วมงานรับรู้และเข้าใจรวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น
6. ผู้นำที่ดีต้องเห็น โอกาสสำคัญกว่าปัญหา เพราะโอกาสเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางกระบวนการมากกว่าปัญหา

7. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการนำประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งต้องมีการรู้ตัวล่วงหน้ามีการเตรียมตัวและรู้จักวัตถุประสงค์ของการประชุม

8. ผู้นำที่ดีต้องใช้คำว่าพวกเรา เป็นการให้เกียรติกับผู้ร่วมงานและเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้นำ คือ การกระทำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ มีจิตใจที่กว้างขวาง เพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และองค์กรในด้านการศึกษาก็เช่นกัน ผู้นำองค์กรทางการศึกษาหรือผู้นำสถานศึกษาก็จะมีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาและงานอื่นตามภารกิจ เนื่องจากในปัจจุบันการแข่งขันของสถาบันการศึกษามีการแข่งขันที่สูงมาก ถ้าสถานศึกษาไม่มีความน่าเชื่อถือ โอกาสที่ผู้ปกครองจะส่งบุตรหลานมาศึกษาเล่าเรียนก็น้อยมาก และจะทำให้สถานศึกษานั้นขาดความน่าเชื่อถือจากชุมชน ทำให้ขาดการยอมรับส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาด้วย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Duke (1987, p. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งยังต้องมีความสามารถและใช้เวลามากกว่าปกติในการดูแลชั้นเรียนเป็นพิเศษ และต้องมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด พรรวมถึงสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่สุด

Davis and Thomas (1989, p. 21) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญของครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานห้องเรียนของครู

วีระชาติ วิลาศรี (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

นาวา สุขรมย์ (2550) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะวิธีการ ตลอดจน เทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ใ้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ไกลซิลท์ เพลรินทร์ (2552) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัย กระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การจัดการเรียนรู้ การบริหาร หลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางด้านวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ รวมถึงแสดงบทบาทให้ชัดเจน ในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินการวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

บทบาทของผู้นำทางวิชาการ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ให้พระบรมราโชวาทเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางการศึกษาว่า การทำงานทุกอย่างจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสานประโยชน์กับผู้อื่น เสมอจึงต้องรู้จักทำตัวให้เห็นความสำคัญของผู้อื่นเท่ากับความสำคัญของตนเองและงานของตน ที่สำคัญที่สุดต้องเข้าใจให้ดีกว่า การประสานงานกัน คือ ไม่แบ่งฝ่ายแบ่งพวกกัน ไม่แย่งผลประโยชน์ ไม่แย่งความเห็นชอบกันหากปรองดองกันด้วยความเต็มใจเห็นใจและเข้าใจ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น (จารุณี เก้าเอียน, 2557)

Hart and Quinn (1933, p. 543 cited in Luthans, 1995) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ 4 บทบาท คือ

1. มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดกว้างไกลกว่าคนทั่วไปทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2. การจูงใจ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งการกระตุ้นก็ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในด้วย

3. มีความสามารถในการเป็นนักวิเคราะห์ ผู้นำทางการศึกษาต้องรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา แผนงานและโครงการและการวิเคราะห์งานต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้นำทางการศึกษา เพราะปัจจุบันการบริหารการศึกษามีความเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง และผู้นำต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

4. นักวางแผน ผู้นำทางการศึกษา จะต้องวางแผนงานที่เกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคาร สถานที่ งบประมาณการเงิน ธุรกิจ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักศึกษา และความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย ชุมชน ยิ่งในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นการบริหาร โดยกระจายอำนาจ ผู้บริหารจึงต้องมีส่วนร่วมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยและชุมชน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องทำงานทุกอย่างและจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประสานประโยชน์กับผู้อื่นในองค์กร อีกทั้งต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การจูงใจและสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน

หน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยคำนึงถึงคุณภาพและการดำเนินชีวิตของคนทุกคน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหน้าที่และงานของผู้นำทางวิชาการไว้หลากหลายแนวคิด ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอันคว่า ดังนี้

Lipham and Hoeh (1974, p. 205) ได้ศึกษาหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น 6 ประการ คือ

1. ผู้นำทางวิชาการ ทำหน้าที่ประเมินหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร นำหลักสูตรที่ผ่านการปรับปรุงไปใช้ให้เกิดผล และมีการประเมินหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้ว เพื่อจะปรับปรุงต่อไป
2. ผู้นำทางวิชาการมีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและมอบหมายงานให้เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันต่อเหตุการณ์และความก้าวหน้าทางวิชาการและมีการประเมินการทำงานของบุคลากรเป็นระยะ
3. ผู้นำทางวิชาการมีหน้าที่ปรับปรุงการให้บริการแก่นักเรียนในด้านกิจกรรมนอกหลักสูตร สถานักเรียน การแนะแนว โครงการอาหารกลางวันและอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาของนักเรียนทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการเป็นผู้นำ
4. ผู้นำทางวิชาการจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณให้พอเพียงต่อโปรแกรมการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการของงบประมาณ การจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุ และครุภัณฑ์

5. ผู้นำทางวิชาการจะต้องวางแผนเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้นำทางวิชาการจะต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในรูปแบบคณะกรรมการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม การเปิดสอนอาชีพระยะสั้น การเปิดสอนการศึกษาผู้ใหญ่ นอกจากนี้การจัดการให้มีวิทยากรในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญ

บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด

6 บทบาท คือ (คณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด)

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน

2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุ

วัตถุประสงค์

3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างความสุขในการทำงานให้กับ

บุคลากร

5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากรในองค์กรชุมชน

6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมติดตามบุคลากรให้ใช้ทรัพยากร

อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549, หน้า 112) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย

1. ผู้นำทางการศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษา (Commitment) และนำเสนอวิสัยทัศน์ (Vision) ให้บุคลากรยอมรับและสร้างพันธกิจ (mission) ร่วมกันโดยกำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงและนำไปสู่การปฏิบัติ (Action) อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้นำทางการศึกษาต้องใช้หลักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ การใช้เครื่องมือที่เที่ยงตรงน่าเชื่อถือ ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) นำมาสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายในองค์กร นำหลักแผนภูมิต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อตรวจสอบปัญหาและหาวิธีการแก้ไขอย่างทันทั่วทั้ง

3. ผู้นำทางวิชาการพึงใช้หลักธรรมชาติ (Common) ในการแก้ปัญหา คือ ในการเลือกบุคคลเข้าทำงานไม่จำเป็นต้องเลือกคนที่มีความสามารถมากมาย แต่ควรเลือกคนที่มีความตั้งใจจริง มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่สามารถดัดเตือนสั่งสอนได้ในบางเรื่องและต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรักความภักดีต่อองค์กร โดยใช้วิธีการรักษาบุคลากรมากกว่าการคัดเลือกในการทำงาน

4. ผู้นำทางวิชาการต้องใช้ยุทธศาสตร์ความแตกต่างทางความคิด (Contrast of thinking) ที่มีกระบวนการที่หลากหลาย ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากการศึกษาไม่หยุดนิ่ง มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ผู้นำทางการศึกษาต้องตามให้ทันและนำพาลูกน้องไปสู่เป้าหมายขององค์กร

5. ผู้นำทางวิชาการต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Customer focus) เพราะถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งปวง ต้องมีการสำรวจข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจและเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นตามโอกาสที่เหมาะสม

6. ผู้นำทางวิชาการยึดหลักแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change) ผู้นำต้องรู้จักเปลี่ยนแปลงความคิดกระบวนการทัศนคติ ในการพัฒนาโครงสร้างและในด้านต่าง ๆ มีการสร้างผู้นำในทุกระดับชั้น เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการบริหาร โดยยึดทีมงานเป็นหลัก กระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ใช้หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักของการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การบริหารงาน (E-management) การเรียนรู้ (E-learning) ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และจงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างองค์กรยุคใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปมากที่สุด

7. การสื่อสาร (Communication) เป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารและตัดการโดยผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นประสิทธิภาพของการสื่อสารให้บุคคลากรยอมรับ ศรัทธาและเข้าใจถูกต้องตรงประเด็น

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 211-224) ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมและการกระทำของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจำแนกออกเป็น 11 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนรวมถึงความรับผิดชอบของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่สามารถวัดได้ นอกจากนี้เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียนของครู การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ

Massie and Drauglas (1981, pp. 220-222) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการกำหนดเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียน การปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ ซึ่งควรรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ จึงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ การบริหารการศึกษา

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การวางกรอบ หรือทิศทางที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียน ได้ทราบทั่วกันทั้งในรูปแบบอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือโรงเรียน และรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยความสะดวกขั้นตอน ของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารจึงทำให้เกิด ความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดี ในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ

Hoy and Miskel (1991, pp. 190-192) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารใน โรงเรียน เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสาร ของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมี ประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ที่ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ

Glickman (1990) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารเป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาประมาณ 70-80 % ของเวลาทำงานในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เวลาดังกล่าวใช้ไปกับการฟัง การพูด การเขียน และการอ่าน ซึ่งตามปกติในการฟัง ผู้ฟังมักจะไม่ได้เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดพูดทั้งหมด แต่จะรับรู้ได้ ประมาณ 1 ใน 4 ส่วน ดังนั้น การฟังที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการฟังอย่างเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้กำลัง สื่อสารอย่างมีจุดประสงค์ โดยการแลกเปลี่ยนข้อความและฟังโดยใช้ความจำจะช่วยระลึกถึงสิ่งที่

ได้ฟัง ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยผลลัพธ์ก็คือ ความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทางความคิด ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข่าวสาร ความคิด หรือในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจะต้องมีความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่ายการสื่อสารนั้นจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์

3. ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครู ในด้านหลักสูตรและการสอน รวมถึงการให้ความสำคัญและสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตาม จุดประสงค์การเรียนรู้ ควบคุมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ มีการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านกรณีและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และแนะนำให้ครูเลือกใช้วิธีสอนและการวัดผลการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจงเช่นเดียวกับ

Glickman (1990) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้หมายถึง การให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครูได้ดี คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรนิเทศแบบคลินิก อย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย ขึ้นประชุมครูก่อนการสังเกต การสอน ขึ้นการสังเกตในห้องเรียน ขึ้นการอธิบายผลการสังเกต ขึ้นการประชุมนิเทศ และขึ้นสุดท้าย คือ การวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ ผู้บริหาร โรงเรียนพึงปฏิบัติและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครู อีกทั้งเป็นการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับ

กัมภณฑ์ จุนโท (2551, หน้า 49) กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการของ ผู้คนที่จัดกระทำกับครูเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย อันส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะเน้นการช่วยเหลือปรับปรุงการเรียนการสอน โดยตรง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การให้คำแนะนำต่อครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การสอนและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยหลักสูตรจะต้องมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดผลมากที่สุด และได้ผลตรงตามความมุ่งหมายของเนื้อหาสาระในหลักสูตรเช่นเดียวกับ

Glickman (1990) กล่าวว่า จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บทบาทของผู้บริหารวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เพราะประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน โดยผู้บริหารต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรการทำงานร่วมกับครู ซึ่งสอดคล้องกับ

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังแบบต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการมาเป็นผู้ร่วมงาน คือ ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยต้องคำนึงถึงสภาพการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ

Davis and Thomas (1989, p. 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีวัตถุประสงค์และแนวทางดังนี้

1. ให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสัมผัส

โดยตรง

3. เป็นการพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวมและสรุป รวมถึงการรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้

4. การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลคะแนนในห้องเรียนรวมถึงระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้ออกมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนโดยใช้เวลานอกเหนือจากเวลาเรียนในห้องเรียน

5. ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอน ที่มีประสิทธิภาพของครู

6. ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลจากการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียนต่อไป

6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนรวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้จัดการสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนในห้องหยุดชะงักลงได้ จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

Davis and Thomas (1989, pp.149-153) กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณภาพของการสอนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน Davis and Thomas ให้ข้อเสนอแนะว่า การใช้เวลาในห้องเรียนของครูจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อครูใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล และมีการสอนอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในการสอน ร้อยละ 50 ส่วนการตรวจสอบความก้าวหน้าอีกร้อยละ 35

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสรรและการกำหนดเวลาเวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัด

กิจกรรมการเรียนการสอนและต่อนักเรียน ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เวลาในด้านการสอน ร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีกร้อยละ 35

7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยการปฏิสัมพันธ์อย่างกันไม่เป็นทางการจะทำให้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ

Blasé and Blasé (1998) กล่าวว่า เมื่อผู้นำทางวิชาการ กำกับ ติดตาม และสะท้อนผล กระบวนการเรียนการสอน ทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งจากการสะท้อน ทำให้เกิดการใช้นวัตกรรมความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย มีการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวัง ครูใส่ใจกับกระบวนการสอนมากขึ้น และใช้ดุลยพินิจอย่างมีอาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติในห้องเรียน ครูยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นและความรู้สึกปลอดภัย ในทางตรงข้ามผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใส่ใจกำกับติดตาม และไม่ให้มีการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนก็จะมีผลกระทบทางลบจากครูและการปฏิบัติการในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ

Ewan (1998) กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนนั้น ผู้นำทางวิชาการต้องคำนึงถึง สิ่งต่อไปนี้อยู่เสมอ ได้แก่ สามารถทำงานกับครูในโรงเรียนได้อย่างใกล้ชิด สามารถที่จะแบ่งปัน ความรู้ทางการวิจัยกับครู สามารถนำกระบวนการประเมินผลไปใช้ได้ และการที่รู้ว่าอะไรกำลัง จะเกิดขึ้นในทุก ๆ ชั้นเรียน เพื่อจะได้ช่วยเหลือครู ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้อง เปรียบเสมือนห้องสมุดสำหรับการค้นคว้าหาคำตอบ เป็นผู้ที่ช่วยหาคำตอบถึงปัญหาที่ยากหรือ การคิดในเรื่องต่าง ๆ มีความคิดที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถขึ้นมาใน โรงเรียนและ ใช้เวลาวางกับครูเพื่อให้เกิดโอกาสใกล้ชิด และสนทนาถึงเรื่องใหม่ ๆ หรือวัตถุประสงค์ของ การดำเนินงานในปีต่อไป ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและทำงานใกล้ชิดกับครู จะสามารถเปลี่ยน ทัศนคติของครูที่ไม่ไว้วางใจให้กลายเป็นเข้าใจยอมรับนับถือและไว้วางใจผู้บริหารเสมือนกับเป็นผู้นำ ทางวิชาการของเขาได้ทันที

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารรับทราบข้อมูลต่างที่เป็นประโยชน์ ในด้านความต้องการของนักเรียนและครู อีกทั้งผู้บริหารจะมีโอกาสในการสื่อสารเป้าหมายระดับ ต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงาน ของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น สอดคล้องกับ

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิ อธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับ ตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดง พฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับ องค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและ สามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้าง แรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน

9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปปรับใช้ในห้องเรียนได้ เช่นเดียวกับ

Glickman (1990) กล่าวว่า การพัฒนาที่มงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก การศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษา อย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมโรงเรียน จัดกิจกรรมเกี่ยวกับ วิชาชีพ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล ควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะ

ดังต่อไปนี้ คือ เป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจน ต่อเนื่อง ตรงประเด็นและส่งผลต่อการสอน เป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครู เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน (Peer observation) ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย ควรมีการประชุมและวิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและการปรับปรุงทักษะต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูในการเป็นผู้นำ และเป็นกิจกรรมซึ่งครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมการเพิ่มพูนความสามารถของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้ครูสามารถนำทักษะดังกล่าวไปปรับใช้กับการจัดการสอนในห้องเรียนได้

10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง สอดคล้องกับ

กิตติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 51) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนที่จะให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีดังนี้

1. ตั้งคณะทำงานทางด้านวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะกรรมการอาจจัดรวมเป็นคณะครูที่สอนวิชาเดียวกันร่วมกันทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรม สมาคมทางวิชาการ เพื่อปรึกษาและเผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวาง
3. ส่งเสริมให้มีการจัดทำหนังสือ วารสารเผยแพร่หรือมีการประชุมสัมมนาคั่นคว้าวิจัยอยู่เสมอ

4. ส่งเสริมให้ครูได้มีพัฒนาความรู้และมีคุณวุฒิสูงขึ้น เช่น ให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้าอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเพื่อจะได้นำความรู้ไปเผยแพร่แก่นักเรียน

5. การเรียนในห้องเรียน ควรจัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น นักเรียนอาจจะแบ่งกันตามความสามารถ แบ่งตามเอกภาพหรือแบ่งแบบคณะ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้น ให้มีความชัดเจน โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้รางวัลและให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงหรือเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและทุกคนโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนใน การให้รางวัลเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เช่นเดียวกับ

Glickman (1990) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียน เพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ

วิชัย บุญบันดาล (2538, หน้า 95) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัด และเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จเป็นคนดีและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การประกาศอย่างเป็นทางการ หรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัลรวมถึงการกล่าวคำยกย่องชมเชย สรรเสริญจากบุคคลภายนอกและบุคคลภายในโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ในเกียรติยศของความเป็นเลิศของนักเรียน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัล อย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จที่เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่ โรงเรียน เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวมากำหนดตัวแปรเพื่อการศึกษา ดังต่อไปนี้

เพศ

เพศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการมีภาวะผู้นำในตัวบุคคล โดยเพศชาย จะมีมุมมองในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างจากเพศหญิง เพราะลักษณะของเพศชายจะมีพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Instrumental) เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ในการตัดสินใจ ความเป็นคนกล้าแสดงออก ส่วนลักษณะของเพศหญิงมีพฤติกรรมที่เน้น การแสดงออกทางอารมณ์ (Expressive) เป็นลักษณะที่เกื้อหนุนต่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและ ความสามารถในการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม (Kaplan & Norton, 1996) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ทัศนคติในการรับรู้ ถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเพศหญิงและชายจึงมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลัดดาพรรณ นัคดาเทพ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุลัดดาวัลย์ อัฐนาถ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรราชธานี เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหาร วิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอ่อนตา พรหมมะจิต, พงษ์เทพ จิระโร และระพีพันธ์ ฉายวิมล (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวง ไชยะบุรี ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า เพศ มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

วุฒิการศึกษา

บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จะมีความรู้และทักษะพื้นฐาน ในการประกอบอาชีพ มีความสามารถในการจัดระบบความคิด คิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสร้างผลงานใหม่ได้ และบุคคลที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี จะเป็นผู้มีความรู้ขั้นสูงในเชิงทฤษฎีและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำ วิทยานิพนธ์หรือคหวิทยานิพนธ์ของตนเองได้ แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ขั้นสูง มีการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน สามารถคิดสังเคราะห์ องค์ความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้ในอาชีพได้ จึงเรียกผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทว่า “มหาบัณฑิต” และ เรียกผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกว่า “คหวิทยบัณฑิต ดังนั้นครูที่มี วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน กล่าวคือ วุฒิกการศึกษาของครูเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะที่มีเพิ่มมากขึ้น ของครู ซึ่งครูที่จบการศึกษาวุฒิกการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าครูนั้นมีความรู้ ความสามารถ และทักษะมากกว่าครูที่จบวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี ผู้วิจัยจึงเห็นว่าวุฒิกการศึกษาของ ครูน่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อภาวะทางวิชาการของของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของอมราภรณ์ ไปเจอะ (2551) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิกการศึกษา โดยแบ่งเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอารี กังสานุกูล (2553) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามวุฒิกการศึกษาของครู ทั้ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า วุฒิกการศึกษา มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ในการทำงานการที่บุคคลจะสามารถกระทำงานหรือสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นผลของกระทำให้ออกมามีคุณภาพและประสิทธิภพนั้น การมีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนาน จะฝึกฝนให้บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้และทำความเข้าใจกับงาน ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถมองเห็นปัญหาของภาระงานที่กระทำได้ชัดเจนมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร กลมเกลี้ยง (2558, หน้า 104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับอมร บุญโญปกรณ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จินดา อูสมาน (2549) ได้ศึกษาประสิทธิภพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามทัศนะของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปราณี นิมทับ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านนั้งสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2
 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอน
 ในอำเภอบ้านนั้งสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
 ระดับมาก และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอน
 ในอำเภอบึงนั้งสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา
 และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สาริตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาศย์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้นำทางวิชาการของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์
 การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐธัญญา พรหมขาม (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
 อยู่ในระดับมาก

ปฐุม ปริบุญฉงกุล (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส
 เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม
 วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
 ไม่แตกต่างกัน

ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับ
 ปานกลาง

กนกวรรณ ภาณุทัต (2555) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ
 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาและนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
 ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานการใช้หลักสูตรและด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เกริกไกร เต็มมูล (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนและด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สราวุฒิ ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนผู้บริหารและด้านการอยู่พร้อมใน โรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุริรัตน์ อื่นคำ (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Goodhart (1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียน และประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์กรของผู้บริหาร ความมีคุณธรรมจริยธรรมของครูที่ปฏิบัติการสอน และความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Cavazos (1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic high schools พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและ

การจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

Anderson (2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียนและ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Joseph (2000) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยใช้มิติการมองของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยาซ้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

O' Donnel and White (2005, pp. 56-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครูสี่คน และผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Halinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรมสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียน จะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

Pantelides (1991) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนรัฐอิลลินัว ไอโอวาและเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบที่หลากหลาย แต่สามารถรับรู้ได้ในระดับบุคคล ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษาล้วนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู และจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 566 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 208 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศของครู ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ชาย	212	45
2. หญิง	354	163
รวม	566	208

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ
(Check list) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยประยุกต์ใช้แบบสอบถามที่นำมาจาก สุขฤทัย จันทรทรัพย์ (2558, หน้า 106 -111)
เพื่อสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 211-224)
ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ 11 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำนวน
4 ข้อ 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านการตรวจสอบ
ความก้าวหน้าของนักเรียน จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้
จำนวน 3 ข้อ 7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนจำนวน 3 ข้อ 8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ
ให้กับครู จำนวน 3 ข้อ 9) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ 10) ด้านการพัฒนา
และการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จำนวน 3 ข้อ และ 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ
การเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ รวม 44 ข้อ ซึ่งลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)
5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสนอต่อประธานควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 245) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง แนใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวน 3 ท่าน คือ

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวัสดิ์ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวนิชตระกูล อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นางสุจิตรา สติวงษ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองน้ำใสวิทยาการ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบตามเกณฑ์การผ่าน คือ มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้ได้ เมื่อนำมาวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC (Index of item objective congruence) เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วเสนอต่อ ประธานคณะกรรมการนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

6.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) รายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22 ถึง .77

6.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพนำเสนออาจารย์ที่ปฏิบัติงานนิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์และใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการจัดเก็บ ข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 208 ฉบับ ให้แก่ครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้วยตนเอง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 208 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. แยกแบบสอบถามออกเป็นกลุ่ม ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 แล้วนำมาหาความถี่ร้อยละ
3. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. เสนอการแปลความหมายของคะแนน ภาวะผู้นำทางวิชาการตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับของความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนน ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 99-100)
 - 4.51-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
5. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าที (t -test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระที่จะแปรปรวน (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n = 305	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	21.60
หญิง	163	78.40
รวม	208	100.00
วุฒិการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	154	74.00
สูงกว่าปริญญาตรี	54	26.00
รวม	208	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	50	24.00
5-10 ปี	60	28.90
มากกว่า 10 ปี	98	47.10
รวม	208	100.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 163 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 และเพศชาย 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี หรือเทียบเท่า 154 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี 98 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี 60 คนคิดเป็นร้อยละ 28.90 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับและอันดับ ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.32	0.63	ปานกลาง	8
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.02	0.53	ปานกลาง	11
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	3.21	0.54	ปานกลาง	9
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.52	0.55	มาก	6
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.51	0.51	มาก	7
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้	3.53	0.73	มาก	5
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.55	0.70	มาก	3
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.74	0.63	มาก	2
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.21	0.54	ปานกลาง	9
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.54	0.62	มาก	4
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.90	0.57	มาก	1
รวม	3.46	0.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู
กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ
การเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการกำหนด
เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม	3.71	0.82	มาก	1
2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.27	0.74	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.23	0.79	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น	3.09	0.84	ปานกลาง	4
รวม	3.32	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น
ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม อยู่ใน
ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย
ด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ผู้บริหารประเมินความต้องการ
ของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และผู้บริหารใช้ข้อมูล
ด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการสื่อสาร
เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.53	0.75	มาก	1
2. ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการให้ครูทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.38	0.81	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	2.86	0.76	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	2.95	0.79	ปานกลาง	3
5. ผู้บริหารจะทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดง ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการ ของโรงเรียน	2.39	0.85	น้อย	5
รวม	3.02	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบ
ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของ
โรงเรียน และผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้าน
วิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการนิเทศ
และประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการ อยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้น ๆ และไม่มีการกำหนดล่วงหน้าโดยไม่มีการบันทึก	3.66	0.83	มาก	1
2. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกต การสอน	3.22	0.74	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงาน ของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน	2.91	0.81	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง คณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนไปทางทิศทางเดียวกัน	2.66	0.72	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียน การสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน	3.59	1.04	มาก	2
รวม	3.21	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนราย
ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยสามอันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลา
สั้น ๆ และไม่มีการกำหนดล่วงหน้าโดยไม่มีการบันทึก ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมิน

การจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และ ผู้บริหาร
ชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน
ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการประสานงาน
ด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	3.74	0.81	มาก	1
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตร ไปใช้	3.37	0.71	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	3.70	0.79	มาก	2
4. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตาม ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้	3.27	0.77	ปานกลาง	4
รวม	3.52	0.55	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริม
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และผู้บริหารใช้ข้อมูล
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการตรวจสอบ
ความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	3.62	0.82	มาก	3
2. ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียน ของนักเรียน	3.70	0.89	มาก	1
3. ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้า ตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.33	0.90	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบ ทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ อย่างรวดเร็ว	3.66	1.01	มาก	2
5. ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการ สอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอน ซ่อมและการสอนเสริม	3.27	0.74	ปานกลาง	5
รวม	3.51	0.51	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน
ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ
อย่างรวดเร็ว และผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียน
ของนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการควบคุม
การใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลา ในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	3.74	0.80	มาก	1
2. ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.65	0.81	มาก	2
3. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวน หรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	3.21	1.00	ปานกลาง	3
รวม	3.53	0.73	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น
ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็น
การรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่า
ครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับ
การสอนแทนเมื่อครูประจำชั้นหรือประจำวิชาไม่มาทำการสอน และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่
มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการดูแลเอาใจใส่
ครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อที่จะได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับ สิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	3.74	0.79	มาก	1
2. ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.64	0.85	มาก	2
3. ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรม ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักเรียน	3.28	0.86	ปานกลาง	3
รวม	3.55	0.70	มาก	

จากตารางที่ 11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหาร
จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้
ความสามารถของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อที่จะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับ
สิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น
หรือประจำวิชาไม่มาทำการสอน และผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ
ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการจัดให้มี
สิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ	3.99	0.86	มาก	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.79	0.72	มาก	2
3. ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.44	0.75	ปานกลาง	3
รวม	3.74	0.63	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหาร
ตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครู
ที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะ
ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการส่งเสริม
ให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความ ที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ให้ครูได้รับทราบอยู่เสมอ	3.61	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	3.55	0.77	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	3.68	0.88	มาก	1
4. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ในการเรียน	3.04	0.83	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	2.18	0.88	น้อย	5
รวม	3.21	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนา
วิชาชีพให้ครูได้รับทราบอยู่เสมอ และผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ
ที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการพัฒนา
และการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	<i>n</i> = 208			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของ นักเรียน	3.59	0.78	มาก	2
2. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียน ของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น	3.68	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	3.36	0.93	ปานกลาง	3
รวม	3.54	0.62	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
ยกเว้น ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น ผู้บริหาร
จัดตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน
และผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มี
ส่วนเกี่ยวข้องทราบ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการจัดให้มี
สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการ ดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าว ในวารสารของโรงเรียน	4.23	0.73	มาก	1
2. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขัน ทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่ โรงเรียน	4.21	0.70	มาก	2
3. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่น ของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ เสมอ	3.62	0.81	มาก	3
4. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึง พัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.56	0.93	มาก	4
รวม	3.90	0.57	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงาน
ทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน ยกย่องชมเชย
นักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน
และให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ เสมอ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบค่าที (*t*-test) และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ชาย (n = 45)				หญิง (n = 163)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.05	0.60	ปานกลาง	8	3.40	0.62	ปานกลาง	8
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	2.76	0.53	ปานกลาง	11	3.10	0.50	ปานกลาง	11
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	2.90	0.47	ปานกลาง	10	3.29	0.53	ปานกลาง	10
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.46	0.53	ปานกลาง	3	3.53	0.56	มาก	7
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.21	0.51	ปานกลาง	5	3.60	0.48	มาก	5
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้	3.51	0.56	มาก	2	3.54	0.77	มาก	6
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.13	0.49	ปานกลาง	7	3.67	0.70	มาก	3

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ชาย (n = 45)				หญิง (n = 163)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.28	0.59	ปานกลาง	4	3.86	0.59	มาก	2
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	2.91	0.50	ปานกลาง	9	3.30	0.52	ปานกลาง	9
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.21	0.68	ปานกลาง	6	3.63	0.57	มาก	4
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.60	0.63	มาก	1	3.99	0.52	มาก	1
รวม	3.18	0.33	ปานกลาง		3.54	0.37	มาก	

จากตารางที่ 16 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชาย โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ และด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 45)</i>		<i>(n = 163)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.05	0.60	3.40	0.62	-3.36*	.00
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	2.76	0.53	3.10	0.50	-3.92*	.00
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	2.90	0.47	3.29	0.53	-4.44*	.00
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.46	0.53	3.53	0.56	-0.88	.38
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.21	0.51	3.60	0.48	-4.77*	.00
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัด การเรียนรู้	3.51	0.56	3.54	0.77	-0.24	.81
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.13	0.49	3.67	0.70	-5.91*	.00
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.28	0.59	3.86	0.59	-5.91*	.00
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	2.91	0.50	3.30	0.52	-4.51*	.00
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	3.21	0.68	3.63	0.57	-4.19*	.00
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.60	0.63	3.99	0.52	-3.78*	.00
รวม	3.18	0.33	3.54	0.37	-5.81*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี
เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 154)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 54)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน	3.38	0.61	ปาน กลาง	8	3.16	0.65	ปาน กลาง
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน	3.07	0.49	ปาน กลาง	11	2.90	0.60	ปาน กลาง	11
3. ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน	3.24	0.51	ปาน กลาง	9	3.12	0.63	ปาน กลาง	10
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร	3.53	0.56	มาก	4	3.48	0.51	ปาน กลาง	5
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	3.52	0.49	มาก	6	3.51	0.58	มาก	4
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการจัดการเรียนรู้	3.50	0.71	มาก	7	3.61	0.79	มาก	2
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน	3.58	0.69	มาก	3	3.46	0.72	ปาน กลาง	6
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.87	0.55	มาก	2	3.36	0.71	ปาน กลาง	7
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ	3.23	0.53	ปาน กลาง	10	3.16	0.54	ปาน กลาง	8
10. ด้านการพัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ	3.53	0.65	มาก	5	3.57	0.52	มาก	3

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 154)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 54)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.91	0.54	มาก	1	3.88	0.64	มาก	1
รวม	3.49	0.37	ปานกลาง		3.38	0.44	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

วุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (<i>n</i> = 154)		สูงกว่า ปริญญาตรี (<i>n</i> = 54)		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.38	0.61	3.16		
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.07	0.49	2.90	0.60	1.83	.07
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	3.24	0.51	3.12	0.63	1.25	.22
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.53	0.56	3.48	0.51	0.58	.56
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.52	0.49	3.51	0.58	0.03	.98
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัด การเรียนรู้	3.50	0.71	3.61	0.79	-1.02	.31
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน						
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.58	0.69	3.46	0.72	1.12	.25
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.87	0.55	3.36	0.71	4.78*	.00
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	3.23	0.53	3.16	0.54	0.89	.37
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.53	0.65	3.57	0.52	-0.38	.71
	3.91	0.54	3.88	0.64	0.38	.70
รวม	3.49	0.37	3.38	0.44	1.55	.13

**p* < .05

จากตารางที่ 19 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ปี				5-10 ปี				มากกว่า 10 ปี			
	(n = 50)		ระดับ	อันดับ	(n = 60)		ระดับ	อันดับ	(n = 98)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.18	0.58	ปานกลาง	8	3.36	0.47	ปานกลาง	9	3.37	0.72	ปานกลาง	8
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	2.85	0.53	ปานกลาง	11	3.08	0.41	ปานกลาง	11	3.08	0.57	ปานกลาง	11
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	2.99	0.51	ปานกลาง	10	3.39	0.49	ปานกลาง	8	3.21	0.56	ปานกลาง	10
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.38	0.55	ปานกลาง	4	3.40	0.47	ปานกลาง	7	3.66	0.57	มาก	4
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.37	0.53	ปานกลาง	5	3.63	0.44	มาก	5	3.52	0.53	มาก	6
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้	3.57	0.68	มาก	3	3.73	0.59	มาก	3	3.39	0.80	ปานกลาง	7
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.37	0.59	ปานกลาง	6	3.69	0.60	มาก	4	3.55	0.79	มาก	5
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.71	0.53	มาก	2	3.88	0.50	มาก	2	3.67	0.74	มาก	3
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.09	0.47	ปานกลาง	9	3.24	0.49	ปานกลาง	10	3.26	0.59	ปานกลาง	9
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.33	0.62	ปานกลาง	7	3.52	0.53	มาก	6	3.67	0.64	มาก	2
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.85	0.62	มาก	1	3.93	0.49	มาก	1	3.92	0.59	มาก	1
รวม	3.33	0.35	ปานกลาง		3.53	0.30	มาก		3.48	0.44	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบ รายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	1.70	.19
	ภายในกลุ่ม	205	80.46	0.39		
	รวม	207	81.79			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.02	1.01	3.75*	.03
	ภายในกลุ่ม	205	55.15	0.27		
	รวม	207	57.17			
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.25	2.12	7.66*	.00
	ภายในกลุ่ม	205	56.82	0.28		
	รวม	207	61.07			
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.87	1.93	6.73*	.00
	ภายในกลุ่ม	205	58.93	0.29		
	รวม	207	62.80			
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.93	3.62*	.03
	ภายในกลุ่ม	205	52.72	0.26		
	รวม	207	54.58			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	4.30	2.15	4.17*	.02
	ภายในกลุ่ม	205	105.73	0.52		
	รวม	207	110.03			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.81	1.41	2.94	.06
	ภายในกลุ่ม	205	98.20	0.48		
	รวม	207	101.01			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	0.83	2.08	.13
	ภายในกลุ่ม	205	81.66	0.40		
	รวม	207	83.31			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	1.80	.17
	ภายในกลุ่ม	205	58.31	0.28		
	รวม	207	59.33			
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.74	1.87	5.10*	.01
	ภายในกลุ่ม	205	75.21	0.37		
	รวม	207	78.94			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.37	.69
	ภายในกลุ่ม	205	66.45	0.32		
	รวม	207	66.69			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.57	3.83*	.02
	ภายในกลุ่ม	205	30.27	0.15		
	รวม	207	31.40			

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนยะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheff's method ปรากฏผลดังตารางที่ 22-28

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.23	3.46	3.36
ต่ำกว่า 5 ปี	3.23	-	-.23*	-.13
5-10 ปี	3.46		-	.10
มากกว่า 10 ปี	3.36			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.85	3.08	3.08
ต่ำกว่า 5 ปี	2.85	-	-.22	-.23*
5-10 ปี	3.08		-	-.00
มากกว่า 10 ปี	3.08			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.99	3.39	3.21
ต่ำกว่า 5 ปี	2.99	-	-.40*	-.22
5-10 ปี	3.39		-	.18
มากกว่า 10 ปี	3.21			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.38	3.40	3.66
ต่ำกว่า 5 ปี	3.38	-	-0.02	-0.28*
5-10 ปี	3.40		-	-0.26*
มากกว่า 10 ปี	3.66			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.37	3.63	3.52
ต่ำกว่า 5 ปี	3.37	-	-.26*	-.15
5-10 ปี	3.63		-	.11
มากกว่า 10 ปี	3.52			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.57	3.73	3.39
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	-	-.16	.18
5-10 ปี	3.73		-	.34*
มากกว่า 10 ปี	3.39			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.33	3.52	3.67
ต่ำกว่า 5 ปี	3.33	-	-.19	-.34*
5-10 ปี	3.52		-	-.15
มากกว่า 10 ปี	3.67			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำนวน 208 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวน 44 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .59 ถึง .96 และค่าความเชื่อมั่น โดยรวมทั้งฉบับ .94 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ

ของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียน ของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง ทราบ ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป็นหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน และผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้าโดยไม่มีการบันทึก ผู้บริหาร บันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน และ ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุม หลังสังเกตการสอน ตามลำดับ

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้ อย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของ หลักสูตร และผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจ ในการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อย ทางด้านการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้ นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายช้อมีอยู่ใน ระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้นหรือประจำวิชาไม่มาทำการสอน และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อที่จะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้นหรือประจำวิชาไม่มาทำการสอน และผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ตามลำดับ

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้รับทราบอยู่เสมอ และผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

1.10 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้าน

การเรียนของนักเรียน และผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ตามลำดับ

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่นโดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน และให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ เสมอ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรสรุปผลได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า กับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ

นักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกัน คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่ ไม่ได้มีพื้นฐานในการบริหารงานทางวิชาการในระดับมัธยมศึกษาโดยตรง อีกทั้งยังประสบปัญหาการจัดการหลักสูตรที่ไม่เหมาะสม สืบเนื่องมาจากแนวคิดการก่อตั้งโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาเดิม ซึ่งต้องจัดทำหลักสูตรในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้ครูที่ยังไม่เชี่ยวชาญหรือความเข้าใจในหลักสูตรอย่างแท้จริง สอดคล้องกับวรรณภา แซ่ตัน (2557) ที่กล่าวว่า การวางแผนถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกของกระบวนการบริหารงานหรือการดำเนินโครงการต่าง ๆ และการการบริหารถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย การบริหารใด ๆ ถ้าขาดการวางแผนที่ดี ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานขององค์กรอาจประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการก็เช่นเดียวกันที่จำเป็นต้องทราบถึงหลักสำคัญในการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน

การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วางแผนการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมและยกระดับผลการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรรัตน์ อื่นคำ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับจินดา อุษมาน (2549) ได้ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามทัศนะของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งเป็นจัดการศึกษา ทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ผู้บริหารบางคนมีแนวทางการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ยังไม่ชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการปฏิบัติหน้าที่และมีภาระงานต้องรับผิดชอบที่หลากหลาย ครอบคลุมการบริหารของทั้งโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าของโรงเรียนในด้านวิชาการน้อยเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ เมืองศิริ (2546, หน้า 95) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เฟ็งศรีโคตร (2547, หน้า 6) ที่พบว่า ปัญหาด้านกำหนดทิศทางเป้าหมายของโรงเรียนในสำนักงานพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีความเข้าใจว่า ครูทุกคนย่อมมีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกัน นั่นคือ การสอนให้นักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข แต่อาจไม่ได้คำนึงถึงเป้าหมายที่แท้จริงของโรงเรียนที่ต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาในทิศทางใด สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภารกิจของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบการบริหารของโรงเรียนหลายด้าน จึงทำให้ไม่มีเวลามากพอที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยตรง ซึ่งผู้บริหารอาจให้มีการมอบหมายของครูที่มีความชำนาญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นแกนนำในเข้าไปนิเทศครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามการดำเนินการสร้างเครือข่ายการนิเทศจากครูต้นแบบหรือครูชำนาญการพิเศษ ในโรงเรียนและเขตคุณภาพต่าง ๆ โดยแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศร่วม (Co-supervisor) โดยใช้รูปแบบการนิเทศอย่างหลากหลาย เน้นวิธี Walk in คือให้ผู้ถูกนิเทศเข้ามารับการนิเทศในโรงเรียนของผู้นิเทศเป็นสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2559, หน้า 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นไปตามทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้ดำเนินการร่วมกับโรงเรียนจัดทำมาตรฐาน และตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันนำไปใช้ และร่วมกันรับผิดชอบ โดยใช้ระบบรับรองคุณภาพการศึกษา Educational standard management system and outcomes หรือ E.S.O. 2000 ระบบมาตรฐานการศึกษาด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2560, หน้า 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวราณ แสนโท (2556, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 87) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาและนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นไปตามทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มุ่งให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนักเรียนกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจเป็นพิเศษ เช่น นักเรียนกลุ่มที่มีระดับผลคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.00 หรือนักเรียนที่มีผลการจัดอันดับ Percentile Rank (PR) ที่ได้ลำดับ 50 ลงมา หรือนักเรียน “กลุ่มหลังห้อง” ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาคุณภาพเท่าเทียม และส่งเสริมเด็กกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มีเวทีการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การเข้าค่ายวิชาการ

เพื่อการสร้างความยอมรับความสามารถในตนเอง เพื่อน ครู อาจารย์ และครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของสรวุฒิ ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเข้มแข็ง ตามทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ที่มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่รับผิดชอบอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชา พรธนะขาม (2554, หน้า 79) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกิตติวรรณ แสนโท (2558, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเป็นไปตามทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ที่มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่รับผิดชอบอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และยั่งยืนต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับตัวเลขผู้อ่าน ไม่ออกเขียนไม่ได้ตั้งแต่ ป.3 ขึ้นไป โรงเรียนจะต้องสร้างมาตรฐานตัวชี้วัด จัดประชุมครูต้นแบบ จัดทำคู่มือแนวทางการแก้ปัญหา และพัฒนารูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในเรื่องดังกล่าว เพื่อลดจำนวนนักเรียนกลุ่มเป้าหมายลงให้เร็วที่สุด นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในเรื่องภาพรวมของโรงเรียน เขตคุณภาพ และเขตพื้นที่การศึกษาในที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2, 2559, หน้า 27) สอดคล้องกับสรพงษ์ จันทรพราหมณ์ (2550) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนถือเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 100) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสรวุฒิ ศักดิ์ (2557)

ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการอยู่พร้อมใน โรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครู และนักเรียน อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก เป็นไปตามทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจินบุรี เขต 2 ที่ได้ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกและค้นหาโรงเรียนต้นแบบ และครูต้นแบบ แต่ละประเภทและกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกระดับมาตรฐาน การศึกษาให้เท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจินบุรี เขต 2, 2559, หน้า 27) ผู้บริหารจึงให้ความสนใจกับการให้แรงเสริมทางบวกกับครู เพื่อประสิทธิภาพ ในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับคำนิ้ง ผุดผ่อง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การของการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของบริหาร โรงเรียน สามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้ดี และสอดคล้องกับ งานวิจัยของเกริก ไกร เต็มมูล (2556, หน้า 100) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารบางคนยังคงมุ่งพัฒนา โรงเรียนด้านอื่นมากกว่าการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ จึงเป็นมูลเหตุให้ในปัจจุบันครูทุกคนต้องเข้าร่วม โครงการพัฒนาครูรูปแบบ ครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน ที่ดีที่สุด หากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้และนวัตกรรมดังกล่าวของครูต้องละทิ้งห้องเรียน หรือครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนก็ต้องการเข้ารับการพัฒนาด้วย ผู้บริหารควรจัดอบรมให้ความรู้หรือ อบรมเชิงปฏิบัติการใน โรงเรียนจะเพิ่มประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ สรวุฒิ ศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่า โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นไปตามทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจินบุรี เขต 2 ที่ดำเนินการร่วมกับ โรงเรียนจัดทำมาตรฐาน และตัวชี้วัด

คุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันนำไปใช้และร่วมกันรับผิดชอบ โดยใช้ระบบรับรองคุณภาพการศึกษา Educational standard management system and outcomes (E.S.O. 2000) หรือระบบมาตรฐานการศึกษาด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2559, หน้า 27) เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับ Hallinger and Murphy, 1985, p. 224) ที่กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการตั้งความหวังในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะส่งผลต่อจำนวนนักเรียนที่มีพัฒนาการดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นไปตามทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่ให้ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมเด็กกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มีเวทีการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การเข้าค่ายวิชาการเพื่อสร้างความยอมรับความสามารถในตนเอง เพื่อน ครู อาจารย์ และครอบครัว ด้วยทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างจริงจัง ทั้งนี้ เขตพื้นที่การศึกษาจะจัดให้มีเวทีการแข่งขันทักษะวิชาการ ภายใต้โครงการชื่อ “ดาวรุ่งมุ่งสู่ฝัน” จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสุพชาติ ชุ่มชื่น (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของเพศชายจะมีลักษณะ พฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Instrumental) เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นคนกล้าแสดงออก ส่วนลักษณะของเพศหญิงมีลักษณะพฤติกรรม ที่เน้นแสดงออกทางอารมณ์ (Expressive) เป็นลักษณะที่เกื้อหนุนในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และความสามารถในการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม (Kaplan & Norton, 1980) จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เพศชายมีลักษณะความเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงมีลักษณะความเป็นผู้ตาม และเป็นผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เพศชายก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ ในเรื่องต่าง ๆ มากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของสูลัดดาวัลย์ อัฐนาค (2559) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชธานี เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการบริหารวิชาการใน โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ทั้ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอ่อนตา พรหมมะจิต และคณะ (2555) ได้ศึกษาการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวง ไชยะบุรี ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยะบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียนและด้าน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับใด ต่างทำงานอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งสิ้น การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจึงมีลักษณะการทำงานเป็นผู้ตาม ทำงานตามคำสั่ง มีการรับรู้ภายใต้การบริหารเดียวกัน จึงทำให้ครูทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อการทำงานของ ผู้บริหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุม ปรีบุญฉงกูร (2554) ที่ศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อผู้บริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับชนิด มัชฌิมา (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าย่อมมีการเรียนรู้การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า จึงทำให้มีมุมมองต่อผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันไป จึงทำให้การรับรู้การทำงานของผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน สอดคล้องกับมนตรี จุฬาวัดนพล (2542) ที่กล่าวว่า ถึงแม้ผู้บริหารทุกคนได้รับการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาก่อนที่จะได้รับดำรงตำแหน่ง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังมองไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทและหน้าที่ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและครู จึงทำให้พฤติกรรมการบริหารงานมุ่งเน้นด้านธุรการ การเงิน และอาคารสถานที่เป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอมร บุญโยปกรณ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจนโดยจัดประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทราบ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทางทิศทางเดียวกันและต้องมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบอยู่เสมอ

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรช่วยให้ครูเข้าใจและตระหนักถึงวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูกับผู้บริหารและระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ รวมทั้งจัดทำป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูหลังการนิเทศเสร็จสิ้น และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปทางทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อใช้เป็นฐานความคิดประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตร และควรกำกับ ติดตาม ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละสาระการเรียนรู้

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนซ่อมเสริมหรือโครงการสนับสนุนความสามารถให้เหมาะสมกับนักเรียน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ในขณะที่ครูจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารควรจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดในการเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารควรตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพและส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ให้แก่ครูอยู่เสมอและจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

1.10 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ อยู่เสมอ

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารควรให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองของนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามทัศนะของครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: ชุดการพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เมธิทิสส์.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมธิทิสส์.
- กมลพร กลมเกลี้ยง. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัมภณฑ์ จุนโท. (2551, มกราคม-มีนาคม). การนิเทศการศึกษากับปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิชาการ*, 11(1), 47-57.
- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติมา ปรีดีคิดก. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- เกริกไกร เต็มมูล. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เฟิงศรีโคตร. (2547). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- ไกลสิลฎ์ เพลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุยฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรูณี เก้าเอียน. (2557) เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จินดา อุษมาน. (2549). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดใช้แดนภาคใต้. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิตมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2553, 16 พฤษภาคม). การบริหารสถาบันการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ: *บัญญัติ 10 ประการของการเป็นผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org>
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวลิต โพธิ์นคร. (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ฟริกหวานกราฟฟิค.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐณิชา พรรณขาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- นาวา สุขรัมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- บวร เทศารินทร์. (2560). *ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจใหม่. เข้าถึงได้จาก*
<http://www.drborworn.com/article/detail.asp?id=16223>
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.*
- ปลุม ปรีปถณังกูร. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ปราณี ฉิมทับ. (2551). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ปรีฉัตร เล็กดวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). *ผู้นำทะเลลุ่มกัมพูชา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ.*
- มานะ เมืองศิริ. (2546). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. สมุทรปราการ: ขนิษฐการพิมพ์.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.*

- ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา แซ่ตัน. (2557). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploads/FacultyOfGrad/1049-file-researchstd1.pdf>
- วิทยากร เชียงกุล. (2547). *คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วีระชาติ วิลาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิชัย บุญบันดาล. (2538). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เฟ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *กรณีศึกษา Best practices: ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป*. นนทบุรี: เกรทเอ็ดดูเคชั่น.
- สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาศย์. (2551). *ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สราวุฒิ ศักดิ์. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพชาติ ชุมชื่น. (2554). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- สุริรัตน์ อินคำ. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี-เชียงใหม่.
- สุดัดดาวัลย์ อัจฉนาท. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559-2562 (เอกสารลำดับที่ 3/2559)*. ปราจีนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.
- อมร บุญโงปกรณ. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อมราภรณ์ ไปเจอะ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อ่อนตา พรหมมะจิต, พงษ์เทพ จิระโร และระพีพันธ์ ฉายวิมล. (2555). *การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 23(2), 156.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. (2552). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by Middle school teacher, middle school principal and educational leadership professors*. Doctoral dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Blasé, J., & Blasé, J. (1998). *Handbook of instructional leadership: How really good principals teaching and learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Campbell, A. (1980). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.
- Cantwell, J. G. (2003). *A study of the relationship of principal leadership, teacher interaction, and school climate on three years of Pennsylvania system of school assessment test data*. Doctoral dissertation, Widener University.
- Cavazos, J. M. (1999). *The instructional leadership of high school principals in successful Hispanic majority high school*. Doctoral dissertation, Faculty of graduate school, The University of Texas at Austin.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Coughlin, D. (2005). *Corporate catalysts*. New Jersey: Career Press.
- 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.
- English, F. W. (2006). *Encyclopedia of educational leadership and administration*. New York: Ewen, R. B. (1998). *Personality: A topical approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Fiedler, F. E. (1967). New approaches to effective leadership. *Cognitive Resources and Organizational Performance*, 4(1), 534.
- Goodhart, W. H. (1991). The instrumental and expressive characteristics of public secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 2214-A.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision in transition: A developmental approach* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hansman, C. S., & Golding, E. B. (2001). Teacher rating of effective principal Leadership: A comparison of magnet and nonmagnetic. *Elementary School Journal of School Leadership*, 115(5), 399-423.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1986). The social context of effective schools. *American Journal of Education*, 94(3), 328-355.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1974). *Management of organization*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.

- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration, theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Joseph, C. (2000). Integrating school leadership knowledge and practice using multimedia technology: Linking national standard, assessment, and professional development. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 16(1), 29-43.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 74, 75-85.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lipham, J. M., & Hoeh, J. A. (1974). *The principalship: foundations and functions*. New York: Harper & Row.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Massie, J. L., & Drauglas, J. (1981). *Management: A contemporary introduction* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- O' Donnel, R. J., & White, G. P. (2005). Within the accountability era: Principals Instructional leadership behaviors and student achievement. *NASSP Bulletin*, 89(645), 56-71.
- Ordway, T. (1970). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Pantelides, J. R. (1991). An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 768-A.
- Smith, H. B. (1974). Description of effective and ineffective behavior of school principals. *Dissertation Abstracts International*, 35, 1936-A.
- Stogdill, R. M. (1950). Leadership, membership and organization. *Psychological Bulletin*, 47(1), 1-14.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.071

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุขอ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายศิริชัย สีโสม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920797 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยอยู่ใน
ความควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.072

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุขอ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายศิริชัย สีโสม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920797 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.073

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุขอ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายศิริชัย สีโสม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920797 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
 2. โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงจากการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดประโยชน์ เชื่อถือได้ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
 3. ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
 4. ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายศิริชัย สีโสม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี หรือ ป.เทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยให้ค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
2.	ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น					
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน						
5.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบ					
6.	ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป็นหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
8.	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน รับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
9.	ผู้บริหารจัดให้มี โปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน					
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการจัดการเรียนรู้						
10.	ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้น ๆ และไม่มีการกำหนดล่วงหน้า					
11.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน					
12.	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงาน of นักเรียน หลังการสังเกตการสอน					

ข้อ	รายการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปทางทิศทางเดียวกัน					
14.	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนหรือไม่					
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร						
15.	ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ใ้ได้อย่างชัดเจน					
16.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร					
18.	ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้					
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
19.	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน					
20.	ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน					
21.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
22.	ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					
23.	ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม					

ข้อ	รายการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้						
24.	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่					
25.	ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
26.	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน						
27.	ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อที่จะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ					
28.	ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
29.	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน					
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู						
30.	ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ					
31.	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
32.	ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ						
33.	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้รับทราบอยู่เสมอ					
34.	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
36.	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					
37.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ					
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ						
38.	ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนา เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน					
39.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ในแต่ละระดับชั้น					
40.	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้						
41.	ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ					
42.	ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะ ทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน					
43.	ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียน ตามโอกาสต่าง ๆ เสมอ					
44.	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้าน การเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ตารางที่ 29 ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	1	2	3	
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน				
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1
2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น	+1	+1	+1	1
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน				
5. ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1
6. ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติ หรือเป็นหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
7. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
8. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน รับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
9. ผู้บริหารจัดให้มีโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
ด้านกรนิเทศและประเมินผลด้านการจัดการเรียนรู้				
10. ผู้บริหารสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น เยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลานสั้น ๆ และ ไม่มีการกำหนดล่วงหน้า	+1	+1	+1	1
11. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 29 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	1	2	3	
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน				
12. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียน หลังการสังเกตการสอน	+1	+1	+1	1
13. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยใ้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปทางทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	1
14. ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนหรือไม่	+1	+1	+1	1
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร				
15. ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1
16. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	1
17. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	1
18. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	1
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน				
19. ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1
20. ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่น จุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1
21. ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 29 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	1	2	3	
22. ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียน ให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1
23. ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษ ให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม	+1	+1	+1	1
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1
24. ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอน ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1
25. ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำวิชา ไม่มาทำการสอน	+1	+1	+1	1
26. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือ ขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน				
27. ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อที่จะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ				
28. ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน	+1	+1	+1	1
29. ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	1
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	+1	+1	+1	1
30. ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการ ต่าง ๆ				
31. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	1
32. ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 29 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	1	2	3	
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ				
33. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้รับทราบอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
34. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1
35. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1
36. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	+1	+1	+1	1
37. ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ				
38. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1
39. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	+1	+1	+1	1
40. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้				
41. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่นโดยการประกาศเกียรติคุณ	+1	+1	+1	1
42. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน	+1	+1	+1	1
43. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ เสมอ	+1	+1	+1	1
44. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.62	23	.57
2	.70	24	.22
3	.65	25	.49
4	.65	26	.52
5	.65	27	.23
6	.25	28	.38
7	.74	29	.37
8	.61	30	.25
9	.62	31	.24
10	.49	32	.64
11	.61	33	.28
12	.61	34	.68
13	.70	35	.38
14	.22	36	.48
15	.70	37	.45
16	.77	38	.46
17	.48	39	.67
18	.48	40	.61
19	.35	41	.22
20	.71	42	.29
21	.55	43	.48
22	.62	44	.55

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .94