

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

ACADEMIC LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SUPERVISION OF SARABURI SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

เกตุสุดา กิงการจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

เกตุสุตา กิ่งการจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 สระบุรี

Academic Leadership of the School Administrators under
the Supervision of Saraburi Secondary Educational Service
Area Office 4

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเกตุสุตา กังการจร

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวเกตุสุดา กิ่งการจร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Academic Leadership of the School Administrators under the Supervision of Saraburi Secondary Educational Service Area Office 4
Name - Surname	Miss Ketsuda Kingkanjon
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat Ph.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of the academic leadership of the school administrators under the supervision of Saraburi Secondary Educational Service Area Office 4, and 2) to compare the level of academic leadership of Saraburi Secondary Educational Service Area Office 4 classified by school size.

The samples used in this study were 300 teachers under the supervision of Saraburi Secondary Educational Service Area Office 4. The research instrument was questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The research results showed that 1) the level of the school administrators under the supervision of Saraburi Secondary Educational Service Area Office 4 was at the high level as a whole aspect and each aspect. When considering each aspect, it was found that the communication on school goals was at the highest average level. The supervision and teaching evaluation was at the high average respectively. The promotion of learning conditions had the lowest average level. 2) The result of the comparison of academic leadership level of school administrators of Saraburi Secondary Educational Service Area Office 4 classified by school size was significantly different at the .05 level. However, the aspects of the school target and the control of teaching time were not significantly different at the level .05 level.

Keywords: academic leadership, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.วิษณุ เป็รียานิม ดร.อิทธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ดร.เสวียน เจนเขว่า และ นายณัฐนันท์ หนูพิทักษ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 สระบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีอุปการคุณ และพี่น้องทุกท่าน ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

เกตุสุดา กิ่งการจร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามของการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในงานวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	63
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 อภิปรายผล.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	108
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
ประวัติผู้เขียน.....	144

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	49
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาด โรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.....	59
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.....	64
ตารางที่ 4.2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวม.....	65
ตารางที่ 4.3 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน.....	67
ตารางที่ 4.4 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน.....	68
ตารางที่ 4.5 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน.....	69
ตารางที่ 4.6 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร.....	70
ตารางที่ 4.7 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 คະແນນເຈລີຍ ຄ່າເບິ່ງເບນມາຕຣາຊານ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງກາວະຜູ້ນຳທາງວິຊາການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານສູນສຶກສາ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາມັດທະຍົມສຶກສາ ເຂດ 4 ສຣະບຸຣີ ດ້ານການຄວບຄຸມການໃຊ້ເວລາໃນການສອນ.....	72
ตารางที่ 4.9 คະແນນເຈລີຍ ຄ່າເບິ່ງເບນມາຕຣາຊານ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງກາວະຜູ້ນຳທາງວິຊາການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານສູນສຶກສາ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາມັດທະຍົມສຶກສາ ເຂດ 4 ສຣະບຸຣີ ດ້ານການຄູແລເອົາໃຈໃສ່ຄູແລນັກຮຽນ.....	73
ตารางที่ 4.10 คະແນນເຈລີຍ ຄ່າເບິ່ງເບນມາຕຣາຊານ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງກາວະຜູ້ນຳທາງວິຊາການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານສູນສຶກສາ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາມັດທະຍົມສຶກສາ ເຂດ 4 ສຣະບຸຣີ ດ້ານການຈັດໃຫ້ມີສິ່ງຈູງໃຈໃຫ້ກັບຄູ.....	74
ตารางที่ 4.11 คະແນນເຈລີຍ ຄ່າເບິ່ງເບນມາຕຣາຊານ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງກາວະຜູ້ນຳທາງວິຊາການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານສູນສຶກສາ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາມັດທະຍົມສຶກສາ ເຂດ 4 ສຣະບຸຣີ ດ້ານການສ່ຽງເສີມໃຫ້ມີການພັດທະນາວິຊາຊີພ.....	75
ตารางที่ 4.12 คະແນນເຈລີຍ ຄ່າເບິ່ງເບນມາຕຣາຊານ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງກາວະຜູ້ນຳທາງວິຊາການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານສູນສຶກສາ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາມັດທະຍົມສຶກສາ ເຂດ 4 ສຣະບຸຣີ ດ້ານການພັດທະນາແລະເສີມສ້າງມາຕຣາຊານດ້ານວິຊາການ.....	76
ตารางที่ 4.13 คະແນນເຈລີຍ ຄ່າເບິ່ງເບນມາຕຣາຊານ ຣະດັບ ແລະອັນດັບຂອງກາວະຜູ້ນຳທາງວິຊາການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານສູນສຶກສາ ສັງຄັດສຳນັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາມັດທະຍົມສຶກສາ ເຂດ 4 ສຣະບຸຣີ ດ້ານການຈັດໃຫ້ມີສິ່ງເສີມສະພາບການຮຽນຮູ້.....	77
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สຣະບຸຣີ ຈຳແນກ ຕາມຂະໜາດ ຮອງຮຽນ.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 18
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุล เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและมีปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่จะตอบสนองนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างมาก อันสืบเนื่องมาจากระบบและวิธีการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถสร้างและกระจายโอกาส รวมทั้งคุณภาพการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคอุตสาหกรรมที่ผ่านมา ดังนั้น ระบบการศึกษาของประเทศไทยจึงถูกท้าทายจากแรงผลักดันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมค่อนข้างมาก ปัญหาของการจัดการศึกษาของประเทศไทยยังต้องปรับและพัฒนาในอีกหลายด้าน เมื่อวิเคราะห์ถึงศักยภาพของเด็กไทยและคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย ปัญหาที่ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงเพื่อพัฒนา เช่น ด้านคุณภาพผู้เรียนที่ยังไม่มีศักยภาพเข้มแข็งพอ หรือมาตรฐานที่ยังไม่อยู่ในระดับทัดเทียมกับนานาประเทศ ปัจจุบันสังคมเริ่มหันมามองว่าผลที่ทำให้เยาวชนมีคุณลักษณะเชิงต่อคุณภาพดังกล่าวนี้ เป็นเพราะปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทยยังไม่ถึงมาตรฐานที่ควรจะเป็น มุมมองของคนในสังคมที่มองในมิติดังกล่าวจึงเป็นเรื่องสำคัญที่นักการศึกษา นักวิชาการ นักบริหารการศึกษาทุกระดับ ทุกภาคส่วนต้องตระหนักและต้องหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อตอบโจทย์ให้สังคมหายข้องใจ และให้ความไว้วางใจต่อไป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการขับเคลื่อนในเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างเต็มที่ โดยมีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่อยู่ในโครงการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ได้จริง สถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงกำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้มีขอบข่ายมากขึ้น โดยกำหนดไว้ใน หมวดที่ 4 มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้คือ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ความ

เข้าใจมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้พร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [สทศ.], 2542, น.9-17) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารใส่ใจงานด้านวิชาการมาก การบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน มีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้มีหน้าที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552, น.27)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ ในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้นจะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการรวมพลังครูทำให้งานด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจนั้นจะมีคุณลักษณะโดดเด่นเฉพาะอยู่หลายประการ (พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ, 2555, น.28) โดยดำเนินงานในการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติไว้ 5 ด้าน คือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการด้านรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผล การสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของ Seyfarth (1999, pp.165-273) โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมมือกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการ

ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของผู้บริหาร หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ และกลวิธีการสอนที่หลากหลาย ซึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี มีโรงเรียนหลายขนาด จึงทำให้มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทำให้มีผลต่อคุณภาพสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของการจัดสถานศึกษาทำให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษายบรรลุความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี เพื่อคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยใช้ทฤษฎีของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.211-224)

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ทั้ง 21 โรงเรียน จำนวน 1,064 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำนวน 300 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครชชี และ มอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งระดับชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบไม่เป็นสัดส่วน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรต้น

1) ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน แบ่งเป็น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2) การจัดการด้านการเรียนการสอน แบ่งเป็น ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน แบ่งเป็น ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

1.5 คำจำกัดความในงานวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับงานวิชาการของโรงเรียนในด้าน

ต่างๆ ได้แก่ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครู

1.5.2 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

1.5.3 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และมีการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.5.4 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และมีการจดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู

1.5.5 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง การกำหนดตัวบุคคลในการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้

1.5.6 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การสำรวจผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน เพื่อใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีการจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว ใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษที่เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน

1.5.7 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.5.8 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน

1.5.9 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบแทนครูที่ความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.5.10 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีการสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน และเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ

1.5.11 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น และประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

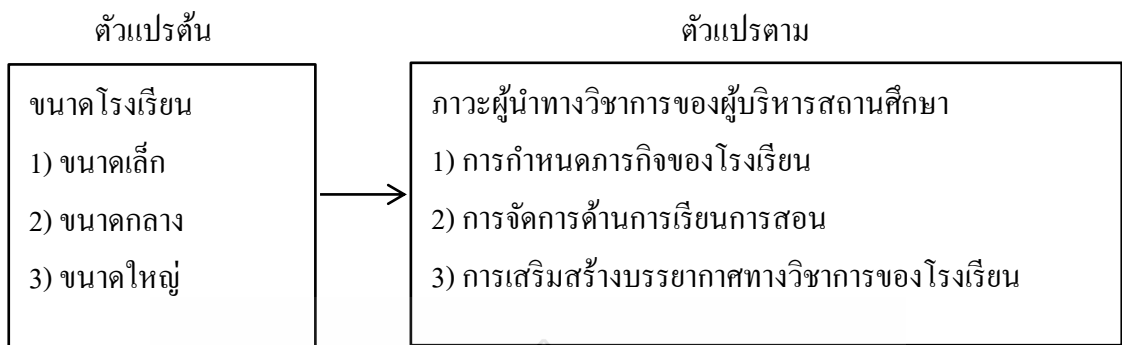
1.5.12 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านทักษะวิชาการ วิชาการดีเด่น และนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน โดยการมอบประกาศเกียรติคุณ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียนไปแข่งขันทางด้านวิชาการ มีการจัดนิทรรศการแสดงถึงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

1.5.13 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนให้วิชาความรู้แก่เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

1.5.14 ขนาดโรงเรียน หมายถึง ระดับของสถานศึกษา ที่มีจำนวนผู้เรียนเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.211-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาประกอบกันเป็นขอบเขตของการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปร ขนาดของโรงเรียน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1.7.1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.3 สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น สามารถนำไปพัฒนาการทำงาน ใช้เป็นกรอบทิศทางประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดที่เสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ภาวะผู้นำ (Leadership) การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่มโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มนั้น ลักษณะการแสดงผลออกมานั้นก็คือ ภาวะผู้นำนั่นเอง มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังต่อไปนี้

2.1.1.1 ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, น.303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

2.1.1.2 ลือชา เสถียรวิระภาพ (2550, น.18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่มีบุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามกำหนดรวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

2.1.1.3 ฐฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551, น.122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

2.1.1.4 ปสุตา เพ็งประสพ (2551, น.14) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการทำความกิจกรรม เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

2.1.1.5 ชีระ รุญเจริญ (2551, น.33) กล่าวว่า บุคคลที่ประสานให้บุคคลทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีไปสู่จุดหมายด้วยดี

2.1.1.6 สุรดา ชัยสุวรรณ (2552, น.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กรสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กร และการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

2.1.1.7 สมุทรา ชำนาญ (2554, น.51) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์กรที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

2.1.1.8 คลนภา ศรีอรัญ (2555, น.18) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินการของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้สามารถดำเนินการต่างๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.1.1.9 ภาณี อนันต์นาวี (2555, น.77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

2.1.1.10 วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, น.20) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะใช้ความสามารถใช้อิทธิพลในการจูงใจ หรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรปฏิบัติงานตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ

2.1.1.11 อีแวนชีวิช และ แมทเทสัน (Ivancevich and Matteson, 2002, p.425) นิยามความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

2.1.1.12 Owens (2004) กล่าวว่า สภาวะผู้นำ (Leadership) คือ สภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน สภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อคนที่มีจุดประสงค์แน่ชัด ทำการเคลื่อนไหวเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่น หรือเกิดจากความขัดแย้งกับผู้อื่น เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบัน เกี่ยวกับการเมือง เคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ทางจิตวิทยา และอาจเป็นด้วยสาเหตุอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตาม

จากความหมายของภาวะผู้นำที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การและการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการจึงได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมากจนก่อเกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่น่าสนใจในมุมมองที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งแต่ละแนวคิดมีเนื้อหา ดังนี้

2.2.1.2 แนวคิดคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆ คน สามารถแบ่งคุณลักษณะส่วนตัวได้ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.27) สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน ซึ่งสามารถจำแนกได้ คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดี และแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก การมีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถ เห็นอกเห็นใจ เชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความกตริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้าน

คุณธรรม ประกอบด้วย อดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

Stogdill (1974) ที่ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ.1948-1970 จนทำให้สามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ คือ ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสุขร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดีสติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำได้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคและมุ่งงาน และ ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด โดยลักษณะทางกายเป็นด้านร่างกาย ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ภูมิหลังทางสังคมและลักษณะทางสังคม รวมเป็นด้านสังคม สติปัญญาเป็นด้านสติปัญญา และบุคลิกภาพเป็นด้านคุณธรรม

Bothwell (1983) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะผู้นำซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ มีดังนี้ ความฉลาด (Intelligence) เข้ากับผู้อื่นได้ดี (Ability to Get Along Well with Others) มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค (Skill in the Area of Technical Competence) สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น (Ability to Motivate Self and Others) มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง (Emotional Stability and Self Control) มีทักษะในด้านการวางแผนและจัดการ (Planning and Organizing Skills) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ (Strong Desire to Achieve Task) มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม (Ability to Use the Group Process) เป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (to be Effective and Efficient) และมีความสามารถในด้านการตัดสินใจ (Decisive) โดยผู้นำเป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีทักษะเกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค รวมเป็นด้านร่างกาย มีความมั่นคงในอารมณ์และการควบคุมตนเอง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ รวมเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้นำเข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น และสามารถใช้กระบวนการกลุ่มรวมเป็นด้านสังคม และเป็นผู้มี ความฉลาด มีทักษะในการวางแผนและจัดการ และมีความสามารถในด้านการตัดสินใจ รวมเป็นด้านสติปัญญา

ผลการวิจัยของศูนย์การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (McCall and Lombardo, 1983 cited in Yukl, 1998) ได้ค้นพบลักษณะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

มีดังต่อไปนี้ มีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ (Emotional Stability and Composure) มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง (Defensiveness) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Skills) และมีทักษะทางด้านการคิด และเทคนิควิธี (Technical and Cognitive Skill) โดยผู้นำมีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ และมีความสามารถในการปกป้องคุ้มครองรวมเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้นำมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นด้านสังคม และผู้นำ มีทักษะทางด้านความคิดและเทคนิควิธีเป็นด้านสติปัญญา

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า นักวิชาการมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารที่หลากหลายรูปแบบ โดย พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ประกอบด้วย ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม ส่วน Stogdill (1974) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ประกอบด้วย ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม ส่วน Bothwell (1983) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ประกอบด้วย อารมณ์ และจิตใจ สังคม และสติปัญญา และ McCall and Lombardo (1983) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ประกอบด้วย ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม

2.2.3 แนวคิดทักษะผู้นำ จากการศึกษาของนักทฤษฎีและนักวิชาการต่างๆ ที่สนใจการศึกษาทักษะผู้นำได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิผล (Leadership Skills) ดังต่อไปนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.35) ได้กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารและหรือผู้นำ ประกอบด้วย การทำงานแบบเครือข่าย การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการวางแผน

Gardner (1990) ได้กล่าวถึงทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำ ดังนี้ การสร้างความเห็นพ้อง (Agreement Building) การทำงานแบบเครือข่าย (Networking) การสร้างอำนาจบริมโดยมิต้องใช้อิทธิพลของระบบราชการ (Exercising Nonjury Power) การสร้างความเป็นกลุ่มหรือสถาบัน (Institution Building) และความคิดที่ยืดหยุ่น (Flexibility) โดยสร้างความเห็นพ้องและความคิดที่ยืดหยุ่น รวมเป็นด้านความรู้ความสามารถ การทำงานแบบเครือข่าย การสร้างอำนาจบริมโดยมิต้องใช้อิทธิพลของระบบราชการและการสร้างความเป็นกลุ่มหรือสถาบันรวมเป็นด้านมนุษยสัมพันธ์

Frigon & Jackson (1996) ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้ การวางแผน (Planning) ความเป็นผู้นำในทีมงาน (Team Leadership) การแสดงความรับผิดชอบทางการเงิน (Financial Responsibility) การตัดสินใจ (Decision Making) การประเมินสถานการณ์ (Situational Assessment) การสื่อสาร (Communication) การบริหารจัดการ (Management) การให้ความรู้และฝึกทักษะต่างๆ (Teaching) การจัดตั้งอำนวยความสะดวก (Facilitating) การจัดการ

ประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Meeting Management) การตัดสินใจโดยยึดข้อเท็จจริงเป็นหลัก (Fact-Based Decision Making) และความรู้ในเชิงธุรกิจ (Business Knowledge) โดยการวางแผนการตัดสินใจ และความรู้ในเชิงธุรกิจ รวมเป็นด้านความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำในทีมงาน การแสดงความรับผิดชอบทางการเงิน การสื่อสาร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นด้านมนุษยสัมพันธ์ และการประเมินสถานการณ์ การบริหารจัดการ การให้ความรู้ และฝึกทักษะต่างๆ และการตัดสินใจโดยยึดข้อเท็จจริงเป็นหลักรวมเป็นด้านความคิดรวบยอด

McCauley; Moxley & Velsor (1998) ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ความสามารถที่จะสร้างสัมพันธ์กับสังคม (Ability to Interact Socially) ประกอบด้วย ทักษะที่สำคัญคือ การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) การต่อรอง (Negotiation) การมีอิทธิพล (Influencing) การสร้างทีมงาน (Team Building) การฟังอย่างกระตือรือร้น (Active Listening) ความสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Ability to Give Feedback) การสื่อสาร (Communication) และการปรับตัว (Adaptation) กลุ่มที่ 2 การสร้างสรรค์ (Creativity) ประกอบด้วย ทักษะที่สำคัญ คือ มองหาข้อสรุปที่เป็นทางเลือก (See Ultimate Solutions) ตั้งคำถามเกี่ยวกับข้อตกลงของข้อคำถามเหล่านั้น (Question Assumptions) และสำรวจสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลาย (Explore Ambiguity) กลุ่มที่ 3 การประเมินเชิงวิเคราะห์และคิดอย่างเป็นระบบ (Critical Evaluation and Systematic Thinking) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือ คิดอย่างวิเคราะห์ (Think Analytically) ป้องกันปัญหา (Detect Problems) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) และกลุ่มที่ 4 การเสริมพลัง (Empowerment) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือ กระตุ้นหรือจูงใจผู้อื่นโดยอาศัยการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Ability to Motivate Others Through Participative Decision Making) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal Setting) โดยความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและการส่งเสริมพลังรวมเป็นด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างสรรค์เป็นด้านความรู้ความสามารถ และการประเมินการเชิงวิเคราะห์และคิดอย่างเป็นระบบเป็นด้านความคิดรวบยอด

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทักษะของผู้นำตามรูปแบบของ McCall and Lombardo (1983), Frigon and Jackson (1996); McCauley; Moxley and Velsor (1998) และพินิตพรณ เพชรสมบัติ (2555) ซึ่งประกอบด้วย การตัดสินใจ การสื่อสาร การวางแผน และการทำงานเป็นทีม

1) การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลายๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบ

ทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม

2) การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลจากผู้ส่งสาร ไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน บริบททางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล

3) การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์สิ่งที่จะต้องกระทำ เพื่อที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนด การวางแผนผังเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับงานที่จะทำในอนาคต เป็นการศึกษา วิเคราะห์ และตัดสินใจก่อนลงมือกระทำ เป็นการมุ่งป้องกันปัญหา มากกว่าการคอยแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าการวางแผนเป็นการเชื่อมโยงจากปัจจุบันที่เป็นอยู่ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการวางแผน

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อที่จะทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน

2.2.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ เป็นแรงจูงใจให้ไปถึงเป้าหมาย ผู้นำจะต้องทำหน้าที่บริหารคน วัสดุ และภาวะสิ่งแวดล้อมทางการบริหารด้วย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้อธิบายบทบาทของผู้บริหารไว้ ดังนี้

วิชาติวิลาศรี (2550, น.12) ได้สรุปว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1) บทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

2) บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

3) บทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์กร ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การให้ความกระจ่างในข้อสงสัยหรือประเด็นปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

5) บทบาทหน้าที่ในการอำนาจการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

6) บทบาทหน้าที่ในการรายงาน คือ มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7) การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้เงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

การดี อนันต์นาวิ (2551, น.269) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญ 6 ประการ คือ

- 1) บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 3) บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
- 4) บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
- 5) บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ ระดมสมอง และสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร
- 6) บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร ควบคุม กำกับ และติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

Knezevick (1984, pp.16-18 อ้างถึงใน การดี อนันต์นาวิ, 2551, น.265-266) เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาคควรมีบทบาทต่างๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ บทบาท เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์

ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในการวางแผน บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธี เทคนิคการตัดสินใจ บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนด โครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ใด เมื่อใด บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict Manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรอง โกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำ สามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้ บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจ นำทฤษฎีการบริหารมาใช้ บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน บทบาทเป็นผู้บริหาร 17 ทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาททรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสารวิธีสร้างภาพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ และบทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) มีความสามารถในพิธีการต่างๆ ในสังคม

เบนเน่ และ ชีทส์ (Benne & Sheets, 1997, p.8 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัคดาเทพ, 2557, น.40) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงยุทธวิธีในอันที่จะทำให้ผู้บริหาร หรือผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ดังนี้

- 1) บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุน เสนอจุดหมายการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะวิธีทำงาน และข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา
- 2) บทบาทการเป็นผู้เสาะหา ผู้ให้ข้อมูล สอบถามหาข้อมูล นำข้อมูลแสดงทรรศนะ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืองานที่ทำ

3) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยกันได้

4) บทบาทเป็นผู้ชี้แนะ สรุปผล ซึ่งประเด็นที่เบี่ยงเบนจากจุดหมายตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน

5) บทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น

6) บทบาทเป็นผู้กระตุ้น แสดงความเป็นมิตรความอบอุ่นใจให้กับสมาชิกของกลุ่ม กระตุ้นพวกเขาและให้การยอมรับในการมีส่วนร่วมของพวกเขา

7) บทบาทเป็นผู้ปรองดอง ประสานความคิดเห็นที่เป็นที่ตกลงกันของสมาชิกกลุ่ม และพยายามลดความแตกต่างที่ไม่ลงรอยกัน

8) บทบาทเป็นผู้รักษาประตูดู พยายามให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกคน

9) บทบาทเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน ให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่ม และตรวจสอบความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม

10) บทบาทเป็นผู้สังเกตการณ์กลุ่ม ฝึมองการทำงานของกลุ่ม ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงสิ่งที่สมาชิกทำกันอยู่ และแนวทางการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น

11) บทบาทเป็นผู้ตาม กลุ่มทำอะไรก็ทำตามอย่างเป็นมิตร

Moorth (Chell, 1999) ได้แบ่งหน้าที่การจัดการออกเป็น 3 ส่วน คือ การวางแผน การจัดการ การสร้างแรงจูงใจ และการควบคุม ส่วนหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมถึงความเชื่อ การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการกำหนดกลยุทธ์ หน้าที่เหล่านี้ที่อาจารย์ใหญ่จะต้องใช้เพื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพในชั้นเรียน ผู้นำทางวิชาการมุ่งเน้นที่การเรียนการสอนส่วนหน้าที่ในการจัดการจะเน้นในเรื่อง ความเรียบร้อยของการดำเนินการ ถึงอย่างไรก็ตามบทบาทของอาจารย์ใหญ่ในเรื่องผู้นำทางวิชาการ คือ สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ประสิทธิภาพ แต่อาจารย์ใหญ่ไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพได้ ถ้าไม่เป็นผู้จัดการบริหารที่ดีด้วย บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ และบทบาทเป็นผู้จัดการเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน ไม่สามารถแยกจากกันได้

Gunninghan & Cordeiro (2000) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการ โรงเรียนว่า บทบาทของผู้บริหาร คือ ผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการ โรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการจะเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะกรรมการนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรม ครู และนักเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัย ส่วนใหญ่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ

ทางวิชาการเป็นอันดับแรก ไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเอง และยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอน แลการเรียนมากกว่าการประยุกต์ เทคนิคการเรียนรู้และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาอย่างไร อะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมายและอะไรคือ ความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยม แผนงานที่วางไว้ (Intentions) และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียน และผลการเรียนรู้ที่เกิดแก่ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่โรงเรียนละเลย นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ การเข้าตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครู และเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจเบื้องต้นของโรงเรียน คือ การเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และคนอื่นการสร้างความคิดหวังที่สูงต่อการเรียนการสอนและสอดแทรกแบบแผนการปฏิบัติงานประจำวันของนักเรียน ครู และคณะครู ด้วยความหมายและความสำคัญ

2.2.4.7 Hoy & Hoy (2003) กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คือ ผู้นำด้านการเรียนการสอนเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งและครู ครูก็จะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงและการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องการสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาการเชิงวิชาชีพ ควรจะกระทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนรู้วิธีสอนที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่างๆ ความร่วมมือกันในผู้ร่วมงานความเชี่ยวชาญและการทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการสำหรับการปรับปรุงเพื่อความสำเร็จ แม้ว่าครูเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จเกี่ยวกับการเรียนการสอนแต่สิ่งที่สำคัญเท่าๆ กันคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน คือ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพูดถึงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนด้านความเป็นเลิศทางการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องควบคู่กับเป้าหมายการปรับปรุงการเรียนการสอน บทบาทของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ประการที่หนึ่ง ความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรเป็นแรงจูงใจอย่างมากในโรงเรียน จากงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้นยืนยันว่าการเน้นวิชาการของโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการควรมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ให้มีความเป็นระเบียบจริงจังและมุ่งไปสู่

เป้าหมายทางการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงทั้งคำพูดและการกระทำถึงความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนให้ครูและนักเรียนชอบทำงานหนักและมุ่งสู่ความสำเร็จทางวิชาการ ประการที่สอง ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงการเรียนการสอนต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องดำเนินการตลอดเวลาเป็นกิจกรรมร่วมมือกันระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และครู กิจกรรมต่างๆ เช่น การเจริญเติบโตและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน บรรยากาศในโรงเรียน แรงจูงใจของครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของคณะครู ควรได้รับการควบคุมและประเมินเป็นประจำเพื่อจุดมุ่งหมายของการปรับปรุง ประการที่สาม ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน เพราะครูคือ ผู้ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน ดังนั้น แรงจูงใจของครูจึงมีความสำคัญต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ประการที่สี่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์และจัดหาทรัพยากร วัสดุที่จำเป็นสำหรับครูให้ประสบความสำเร็จในชั้นเรียนตามจริงแล้ว การสนับสนุนด้านทรัพยากรเป็นบทบาทพื้นฐานที่สำคัญของอาจารย์ใหญ่ ประการที่ห้า อาจารย์ใหญ่ควรจะเป็นผู้นำทางปัญญา เป็นผู้ริ่ษาพัฒนาการคนสุดท้ายในด้านการสอน การเรียน แรงจูงใจ การจัดการในชั้นเรียน การประเมินผล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การปฏิบัติที่ดีที่สุดในแต่ละสาขาวิชาระหว่างครู ประการที่หก ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นผู้นำในการตระหนักและการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการในผู้เรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นเป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมของความเป็นเลิศทางวิชาการ

สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ เป็นหน้าที่ที่สำคัญเนื่องจากเป็นหน้าที่ที่ต้องวางแผนในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมไปถึงการบริหารงานในทุกๆ ด้าน เพื่อการวางแผนไปเป็นตามลำดับขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทด้านวิชาการ บทบาทระหว่างบุคคล บทบาททางด้านข่าวสารข้อมูล บทบาทในการตัดสินใจ บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยพยายามประสานและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ถาวร เส็งเอียด (2550, น.150) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สารัตถ์ พวงเงิน และ อาคม มหามาศย์ (2551, น.16-17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานสถานศึกษา ในการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็นด้าน คือ การบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน) การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน

สิร์รานี วสุภัทร (2551, น.29) ได้นิยามความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวบรวมพลัง และประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โกศลภู์ เปลรินทร์ (2552, น.46) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, น.28) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และแสดงบทบาทให้ชัดเจนในด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน และงานด้านวิชาการ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, น.14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่ม ให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

Kaiser (2000) ได้กล่าวเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาสูตรต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครู

ใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

จากการศึกษาของ Rultherford (Yamada, 2000) ผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการมีลักษณะให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้ความสำคัญกับเทคนิคการสอน ให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน เป็นนักประสานงานทางวิชาการ การสนับสนุนครู มีความชัดเจนและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้จึงมีการอภิปรายกันว่า สถานศึกษาที่มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

Hedapeth (2000) กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) เป็นคำนิยามเพื่ออธิบายเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในการเตรียมเป็นผู้นำและเป็นแนวทางสู่การจัดทำโปรแกรมการบริหารจัดการภายในโรงเรียนสำหรับผู้นำทางวิชาการนี้ ต้องมีกลยุทธ์ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับครูในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องสนับสนุนครูในเรื่องต่อไปนี้ คือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และการนำเสนองานให้เห็น ได้ชัดเจนสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องพิจารณาความเป็นผู้นำทางวิชาการจากเกณฑ์ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยในรายวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ การยอมรับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาและการยอมรับระดับชาติ โดยดูจากการได้รับรางวัล Gold Star School Award หรือ National Distinguished Principals Award หรือ Milkien Family Educational Award Winner

Brownell (2001) กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการ ทำอย่างไรผู้บริหารและครู ผู้สอนจะสามารถจัดการประสานงานในการทำงานที่โรงเรียน ไม่ใช่จะเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังต้องดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมด้วย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมหรือกระตุ้นครูทุกคนในด้านการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

Blasé & Blasé (2001) ได้ศึกษายานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership Decision making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึกละพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมี

ข้อเสนอสำหรับการจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้

- 1) เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด
- 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ และการวิพากษ์
- 3) มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานกล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาการสอนและการเรียน รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ สร้างความมั่นใจว่ากระบวนการภายใน อันได้แก่ นโยบายธรรมเนียมการปฏิบัติและการปฏิบัติการสอนเหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ทำให้เกิดการพัฒนาและแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีรูปแบบในหลักการของทฤษฎีและตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้

วิน (Girvin, 2001, p.1) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

Lashway (2002) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามข้อกำหนดของสมาคมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ (The National Association of Elementary School Principals) ว่าผู้นำทางวิชาการมีบทบาท คือ การทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ใหญ่เป็นเรื่องสำคัญที่สุด การตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง การเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ การใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้และการกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

แมคอีแวน (McEwan, 2003, p.6) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

2.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำสูงสุดของสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ล้วนมาจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น มีผู้ให้คำจำกัดความของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ณัฐชยาน์ โพธิ์ชาธาร (2553, น.12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยกระบวนการการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทุกสถาบันและทุกองค์การที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จิรวัดน์ พิงสุข (2553, น.8) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

จรัส เลิศจามีกร (2554, น.11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของ งานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.2.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางานวิชาการ บทบาทของผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ มีผู้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546, น.156-159) กล่าวถึง ผู้นำทางวิชาการว่า ในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนใน

โรงเรียน เป็นที่คาดหวังของคนทั่วไปว่าผู้บริหารที่ดีย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วย ไม่ใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แต่เพียงผู้บริหารอย่างเดียว หน้าที่ของบริหารนอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารโดยตรงแล้ว ต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางการสอนอีกต่างหาก ผู้บริหารจึงต้องเพิ่มการฝึกฝนในเรื่องของการเป็นผู้นำทางการศึกษาด้วย และจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางการสอนของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตัวของนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนที่เรียน คือ ผู้บริหารในฐานะผู้ให้บริการ ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการสอน ผู้บริหารในฐานะผู้สื่อสาร และบริหารในฐานะผู้รู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำทางการสอนมีความสำคัญมากที่สุดจากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการสอน ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำทางการสอนต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้เป็นพื้นฐาน กล้าเสี่ยง พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก้าวไปข้างหน้าสม่ำเสมอ

Sheppard (1996) ได้สังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏตัวตามที่ต่างๆ ของโรงเรียน สนใจในการพัฒนาวิชาชีพ และในการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ สรุปได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการไม่มากนัก แต่จะเน้นที่การบริหารจัดการด้านอื่นมากกว่า โดยเฉพาะประเทศไทยที่อยู่ในช่วงการปฏิรูปการศึกษาไม่มีการกล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่มีวิจัยด้านการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษา แต่จากการศึกษาของนักการศึกษาเรื่อง การบริหารงานในสถานศึกษา พบว่า งานวิชาการเป็นงานที่ผู้บริหารมีความสามารถและให้ความสนใจในการบริหารต่ำที่สุดในงานทั้งหมด

Fullan (1998) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องประกอบไปด้วย การสนับสนุนความร่วมมือจากกลุ่มครู ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยกระตุ้นครูและนักเรียนยึดถือเอาความสำเร็จเป็นหมุดคณะ และมีความจริงจัง และจริงจังในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน Fullan ยังได้แบ่งหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการไว้ 3 ประการ ดังนี้ การจัดระบบ (Organizing) การกระตุ้นให้แรงจูงใจ (Motivating) การควบคุมติดตาม (Controlling)

MacNeill and Others (2003) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังนี้

- 1) คำนำถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม

- 3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ
- 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
- 5) พัฒนาการสอนของครู
- 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
- 8) ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
- 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน
- 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 11) ทบทวนและปรับปรุงเพื่อพัฒนาโรงเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับงานวิชาการของโรงเรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.2.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.221-224) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.8.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.221-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ถ่ายทอดครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พนัส ด้วงเอก (2555, น.22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตร สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่ง หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มี พันธกิจ หรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วย เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขต ด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.225-226) กล่าวถึง การ สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบ ทั้งหมด ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะกรรมการชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการบริหารการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหาร ย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผลและเป็นการปลูกฝังความสามัคคีใน องค์กร การจัดทำมีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึง ความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

การดี อนันตนาวิ (2555, น.154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลคือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสาร เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร

เฮค (Heck, 1990, pp.110-122) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอน ให้ครูนักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วกัน

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp.190-192 อ้างถึงใน อัญชัน แซ่เตียว, 2552) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึคนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจ เหมือนกับผู้ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และมีการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน

2.2.8.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครูการเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.189-190) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

กรองทอง จิระเชชากุล (2550, น.2) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนา

งานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลัก ในการรับผิดชอบในหลักการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกันทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.225) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และมีการจัดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.222) การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผน และดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เพียรพันธุ์ กิจพานิชย์เจริญ (2552, น.83) กล่าวว่า หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น.29 อ้างถึงใน กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ, 2553) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้น และชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้ จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก

สรุปได้ว่าการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง การกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.222) กล่าวว่า ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, p.74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีแนวทางให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมผัสโดยตรง การพัฒนา และใช้วิธีการง่ายๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ การสำรวจนักเรียน ที่เรียนอ่อน ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครู ในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูให้ผู้ที่ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, น.24) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียนเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียน เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้ง และสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจ ได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของ

สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดหา เอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดผลและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ และมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การสำรวจผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน เพื่อใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีการจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว ใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน

2.2.8.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครูนักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.222-223) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนซ้ำ รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, pp.149-153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เขาให้ข้อเสนอแนะว่าใช้เวลาในห้องเรียนของครูโดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลาอยู่กับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในด้านการสอน ร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีก ร้อยละ 35 และจากการวิจัยครูมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน

ที่สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ครูใช้เวลาในการสอน ใช้เวลาส่วนมากในการสอน โดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับนักเรียน สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแล การทำงานของนักเรียน ใช้เวลาส่วนน้อยในการว่ากล่าวและอบรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียน ให้นักเรียนใช้เวลาเหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด ให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกการอ่านออกเสียง และอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่าการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้นหรือประจำวิชาไม่มาทำการสอน และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.223) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการเอาใจใส่และดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดนี้ มีผู้ให้ความเห็นว่า มีประโยชน์มาก เช่น การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมาย ในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนรับทราบ (Hallinger & Murphy, 1985, p.223)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, น.20-21 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ, 2557) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไว้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองเพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย ช่วยดำเนินการและได้อธิบายวิธีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความอดทนและรู้จักควบคุมตนเอง เช่น ไม่โมโห หลุนเฉียว มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการชมเชย และให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น ๆ หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย และวิจารณ์หรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และไม่ตระหนักรู้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา รู้จักใช้เวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการติดต่อทำความเข้าใจกับผู้ได้บังคับบัญชา ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา และไม่จู้จี้เกินไปกับผู้ได้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ มีการจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.223) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับ การทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์ อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัว หรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

มาสโลว์ (Maslow, 1964, pp.66-67อ้างถึงใน ถัดดาวรรณ นัดดาเทพ, 2557) ได้จัดลำดับความต้องการของคนไว้เป็น 5 ชั้น โดยลำดับจากความต้องการขั้นต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดไปจนถึงความต้องการระดับสูงที่สุด ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นน้อยลง ความต้องการ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการมีเกียรติ ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.44-49) ได้ศึกษาเพื่อต้องการทราบว่า มีองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจและเรียกองค์ประกอบที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในงานว่าปัจจัยเกือหนุ่น ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้เกิดความสุขในการทำงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือปัจจัยเกือหนุ่น คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพของการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ฐานะ และความมั่นคงในงาน ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่

คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยกีดกัน เป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้นเอง

สรุปได้ว่า การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.223) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

จูเซียส (Jucius, 1971, p.243 อ้างถึงใน วีรชาติ วัฒศรี, 2550, น.19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูน ความถนัด ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

สุวรรณี หาญกล้า (2550, น.68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีการสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน และเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.224) มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.25) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไว้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น.9-10) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายครูผู้สอน จึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดทั้งกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชา ให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น และประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.224) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และ โรงเรียนในด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

กึ่งแก้ว อริรักษ์ (2548, น.117-118) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งเป็นสิ่งสิ่งพิมพ์ ไม่ใช่สิ่งสิ่งพิมพ์ และตัวบุคคลอย่างเหมาะสม และมีความหมายด้วยวิธีการต่างๆ ที่สะท้อนถึงหลักการของการสอน การเรียนรู้และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้เป็นการมอบอำนาจให้แก่ นักเรียน โดยครูยอมถอยหลังออกมาหนึ่งก้าวและคอยจับตามองการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีจุดประสงค์ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและการอ่านข้อมูลให้เป็น โดยผ่านการสัมผัสและฝึกปฏิบัติกับแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนจะเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้เรียนที่ตื่นตัว ในขณะที่ใช้สื่อวัสดุที่มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เพื่อสำรวจตรวจสอบสื่อการสอนตามรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ครูและบรรณารักษ์จะกลายเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้แก่นักเรียนให้แสวงหาข้อมูลและกลายเป็น แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลที่เกิดสุดท้าย คือ “วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างหนึ่ง” ที่มั่นคงขึ้นในขณะเดียวกันก็กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นภายในโรงเรียน

อรุณชัย กัญญา (2548, น.28) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความหมาย รวมถึงบรรยากาศและบรรยากาศโดยส่วนใหญ่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาชั้นนั้น ถูกสร้างด้วยกระบวนการบริหารที่เป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความปรารถนาของสังคม การสร้างการวางแผนการขับเคลื่อนบุคลากรให้ไปในทิศทางที่เป็นสังคมเรียนรู้ เป็นภาระที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ ครูเป็นทั้งสภาพแวดล้อมและผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงให้นักเรียนใกล้ชิด การนำพาบรรยากาศที่ดี มีความอบอุ่น รอยยิ้มที่สดใส จริงใจ มีเมตตา สรรหา และสร้างสิ่งสร้างสรรค์เพื่อผู้เรียนได้รับประโยชน์ นับได้ว่าเป็นบุคคลที่สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้นักเรียนได้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ สรุปได้ว่าการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดีและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น

การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ จากความหมายและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาคู่มือให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลและส่งเสริมการสอนของครู และการเรียนของนักเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนดี คนเก่ง และมีความสุข

สรุปได้ว่า การจัดให้มีส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านทักษะ วิชาการ วิชาการดีเด่น และนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน โดยการมอบประกาศเกียรติคุณ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียนในการไปแข่งขันทางด้านวิชาการ มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึง พัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2.2.1 วิสัยทัศน์ (VISION) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์กร ธรรมชาติ ทันสมัย ยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐาน ความเป็นไทย

2.2.2 พันธกิจ (MISSION)

2.2.2.1 พัฒนาการมัธยมศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย ประชากร วัยเรียนมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

2.2.2.2 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม

2.2.2.3 พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพเทียบเคียง มาตรฐานสากล

2.2.2.4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและกระจายอำนาจ ตามหลักนิติบุคคล

2.2.2.5 ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาการจัดการมัธยมศึกษาที่ เข้มแข็ง

2.2.3 ค่านิยมองค์กร สพม.4 ปทุมธานี-สระบุรี เป็นหนึ่งเดียว (wholeness) และเป็นสังคม
เปี่ยมสุข (happiness social)

2.2.4 เป้าประสงค์ (GOAL)

2.2.4.1 สร้างสรรค์นักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) เป็นคนดี
คนเก่ง มีความสุข มีลักษณะความเป็นเลิศทางวิชาการตามหลักโฮเวิร์ดการ์ดเนอร์การสื่อสารสองภาษา
ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อสังคม โลก

2.2.4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนที่มีการอบรมเป็นคนเก่งสอนอย่างมี
คุณภาพ ใช้ภาษาสื่อการสอนเป็นภาษาไทยคู่ภาษาอังกฤษ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีขวัญและกำลังใจผ่าน
การประเมินในระดับชาติ

2.2.4.3 พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ สู่กลุ่มอาชีพเพื่อการมี
งานทำเทียบเคียงมาตรฐานสากล

2.2.4.4 สร้างองค์กรและโรงเรียนชั้นดีบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ TQA เป็น
ผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและใช้จัดการเรียนการสอน และผ่านการประเมินตาม
เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

2.2.4.5 โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีการพัฒนาบรรยากาศ
สภาพแวดล้อมในองค์กรและโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น ปลอดภัย ปลอดภัย
เสถียร

2.2.4.6 ระดมสรรพกำลังภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาจัดการเรียนรู้ และร่วมพัฒนากับ
สถานศึกษาในระดับท้องถิ่นระดับภูมิภาคระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

2.2.5 ยุทธศาสตร์ พลิกระบบการจัดการมัธยมศึกษาและระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพ
มาตรฐานระดับสากล ที่มีใช้มุ่งแต่ผสมสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงคุณภาพใน
มิติการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนามิติคุณภาพเก่ง 8 ประการ ตามหลัก
เฮวาร์ด การ์ดเนอร์ ดังนี้

2.2.5.1 เก่งภาษา เก่งในการใช้ถ้อยคำ มีความสามารถด้านการอ่านเขียน เช่น
นักกฎหมาย นักเขียน นักหนังสือพิมพ์

2.2.5.2 เก่งตรรกะ-คณิตศาสตร์ มีความสามารถด้านตัวเลขและเหตุผลประดิษฐ์
คิดค้น เช่น นักวิทยาศาสตร์ บัญชี โปรแกรมเมอร์

2.2.5.3 เก่งมิติด้านการคิดรูปภาพมองสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าคนอื่น เขียนออกมาเป็น
ภาพได้ชัดเจน เช่น สถาปนิก ศิลปิน วิศวกร ช่างกลนักถ่ายรูป

2.2.5.4 เก่งร่างกายการเคลื่อนไหว ความสามารถด้านพละกำลังควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น นักกีฬา นักประดิษฐ์หัตถกรรม นักแสดงกายกรรม

2.2.5.5 เก่งดนตรีความสามารถและชื่นชมในเสียงทำนองจังหวะ หนูไวต่อเสียงจับจังหวะ แยกเสียงเครื่องดนตรีได้ดี เช่น นักดนตรี นักประพันธ์เพลง

2.2.5.6 เก่งมนุษยสัมพันธ์ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นสังเกตและรับรู้อารมณ์ เช่น นักบริหารประสานงาน นักไกล่เกลี่ย และเป็นครูได้ดี

2.2.5.7 เก่งในการรู้จักจิตใจของตนเองเป็นผู้ที่ประเมินและเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดี ชอบคิดไตร่ตรอง ชอบนั่งสมาธิ มีวินัยในตนเองสูง เช่น พระนักสอนศาสนา นักแนะแนว

2.2.5.8 เก่งการเป็นนักธรรมชาติวิทยาการสังเกตสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การจำแนกแยกแยะจัดหมวดหมู่สิ่งต่างๆ รอบตัว เป็นผู้รักธรรมชาติเข้าใจธรรมชาติตระหนักในความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.2.6 จำนวนบุคลากร จำนวนบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนคน
1	สวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี	72
2	สระบุรีวิทยาคม	130
3	หนองแขงวิทยา	36
4	บ้านหมอ "พัฒนานุกูล"	51
5	ดอนพุดวิทยา	18
6	หนองโดนวิทยา	16
7	พระพุทธบาท"พลานุกูลวิทยา"	21
8	สุธีวิทยา	59
9	โคกกระท้อนกิตติวุฒิวทยา	32
10	เสาไห้ "วิมลวิทยานุกูล"	111
11	เทพศิรินทร์พุแค	72
12	แก่งคอย	92
13	บ้านท่ามะปรางวิทยา	28

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนคน
14	สองคอนวิทยา	30
15	คชสิทธิ์กิตติคุณวิทยาคม	23
16	หนองแค"สรกิจพิทยา"	73
17	หินกองวิทยาคม	40
18	ประเทียบวิทยาทาน	58
19	ซับน้อยเหนือวิทยาคม	19
20	มวกเหล็กวิทยา	66
21	วังม่วงวิทยาคม	17
รวม		1,064

2.3 งานวิจัยเกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และด้านการนำแนวคิดทางการศึกษามาใช้ และด้านที่น้อยที่สุดคือ การพัฒนาหลักสูตร เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นาวา สุขรมย์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

การรับรู้ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านการประเมินผลการสอนของครู โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชาติ วิลาศรี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแล เอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ

ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนเท่านั้น ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ไพจิตร ศรีโนนยาง (2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านการฟังตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

อุษา ยิ่งยงเมธิ (2550) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงาน และศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนางาน ด้านความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถในการพัฒนาองค์กรและด้านความสามารถในการบริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 389 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้บริหาร 92 คน เป็นครู 297 คน ใช้แบบวัดภาวะผู้นำของ Bass and Avolio ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านความมีบารมี ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านการคล้อย ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรัตน์ สาริย์มา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งเสริมพัฒนาทางอาชีพ การใช้สนับสนุนกระตุ้นให้กำลังใจแก่นักเรียนในการเรียน การสร้างกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในหมู่ครู การประสานงานหลักสูตร การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินการสอน การตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียน การทำตัวให้เป็นที่พบเห็นอยู่ที่เป็นนิจ การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพิทักษ์เวลาการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครู โดยรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การประเมินการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพียรพันธุ์ กิจพานิชย์เจริญ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะทางการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและรายด้านในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารต่องานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารของวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันครูที่มี

ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเพ็ญ มีชัย และคณะ (2554) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้คือ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Yamada (2000) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่าความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับเตรียมการในด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร เพศ จำนวนครั้งในการนิเทศ ผู้ร่วมงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหาร

ในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับเพศ การเตรียมการในด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงานและขนาดของโรงเรียน ในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Supovitz & Poglinco (2001) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิรูปที่อาศัยเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การตั้งความหวังไว้สูง (High expectations) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนว่านักเรียนควรรู้อะไรบ้างและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อทางการศึกษา เป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักเรียนและครู

2) การเน้นการริเริ่มการอ่านออกเขียนได้ (An initial focus on literacy) โดยมีสาระเกี่ยวกับเสียง ภาษาพูด หนังสือที่ใช้อยู่ร่วมกัน การอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนประจำวัน และการเขียนนอกเวลา

3) มีหลักสูตรแกนกลาง (A common core curriculum) ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ชีวิต และการปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับหลักสูตรแกนกลาง

4) การประเมินโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐาน (Standards - based assessment) รวมทั้งการสอนอิงเกณฑ์ประเมินใหม่ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน หลักสูตรแกนกลาง และเป็นการประเมินที่มีการสะท้อนกลับต่อครูและนักเรียนที่ละเอียด ทำให้ทราบถึงระดับทักษะของนักเรียนเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

5) จัดโครงสร้างสภาวะผู้นำโรงเรียน (A distributed school leadership structure) โดยที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยเพื่อจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม สร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็น จัดเวลาและกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียน

6) เครือข่ายความปลอดภัย (Safety nets) จัดให้มีไว้ในโรงเรียนเป็นรายวันเป็นปี เครือข่ายความปลอดภัยช่วยส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ได้

7) ความมุ่งมั่น (Commitment) ต่อความเป็นมืออาชีพของครู ที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน และโดยเนื้อหาและการศึกษาก็เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด

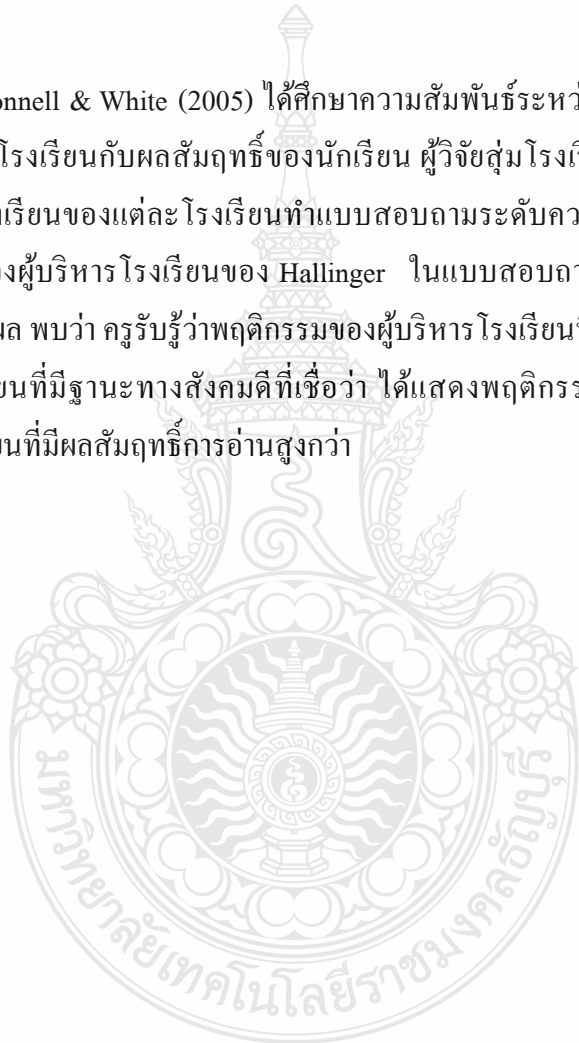
Youngs & King (2002, p.643) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียน โดยศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4 คน ทางด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ ทักษะการบริหารและการจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จริง ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ครูสามารถนำความรู้จากภายนอกโรงเรียนนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถในการจัดหลักสูตรใหม่ จัดหาสื่อการเรียนการสอน และมีการจัดการที่ดีในโรงเรียน

Mbatha (2004) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบที่มีผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน การสร้างเครือข่ายวิชาการระหว่างโรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้า จะช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมภายใน โรงเรียนให้กับผู้บริหาร โรงเรียนและครู มีการตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปี และจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน

Alig-Mielcarek & Hoy (2005) ได้ทำการวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อม ที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งมั่นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญ และช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้เป็นที่สงสัยกันว่า ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นกัน ไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน โดยมุ่งมั่นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกับกับครู จัดให้มีการสะท้อนความ

คิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงครู และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มความขลังที่ส่งสมกันมาให้กับโรงเรียนและส่งเสริมความร่วมมือและความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียน ประสบความสำเร็จได้ถึงเวลาที่จะต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไป สมบัติมีค่าอย่างเช่น การเน้นทางวิชาการซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะความล่าช้าที่เป็นลบของสถานะต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม

O'Donnell & White (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครู สักคนและผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดีที่เชื่อว่า ได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี และเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ทั้ง 21 โรงเรียน จำนวน 1,064 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำนวน 300 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครชชี และ มอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งระดับชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบไม่เป็นสัดส่วน โดยกำหนดขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ ดังนี้

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน

3.1.3.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 501-1,500 คน

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

3.1.4 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากข้อ 3.1.2 จำนวน 300 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	172	100
ขนาดกลาง	342	100
ขนาดใหญ่	550	100
รวม	1064	300

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

3.2.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

3.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยครูผู้สอนเป็นผู้ตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- 3) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
- 4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

- 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
องค์ประกอบที่ 3 การเสริมสร้างบรรยากาศ ทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย
- 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียน ฯลฯ
- 8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 9) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 10) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
- 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์
การเปลี่ยนแปลงผลในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.11)

3.2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

3.3.3 นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษา ความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และ

ความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ระหว่าง 0.08-1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.99-101) มีค่าเท่ากับ 0.96

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอหนังสือความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

3.4.2 นำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสืออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนส่งโดยทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยแนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซอง และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืน จำนวน 300 ฉบับ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 100 ฉบับ สถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 100 ฉบับ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 100 ฉบับ

3.4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยส่วนหนึ่งจัดส่งทางไปรษณีย์ ส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และส่วนหนึ่งขอความร่วมมือจากครูที่เป็นตัวแทนผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลส่ง ในกรณีที่แบบสอบถามไม่ครบผู้วิจัยได้เดินทางกลับไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

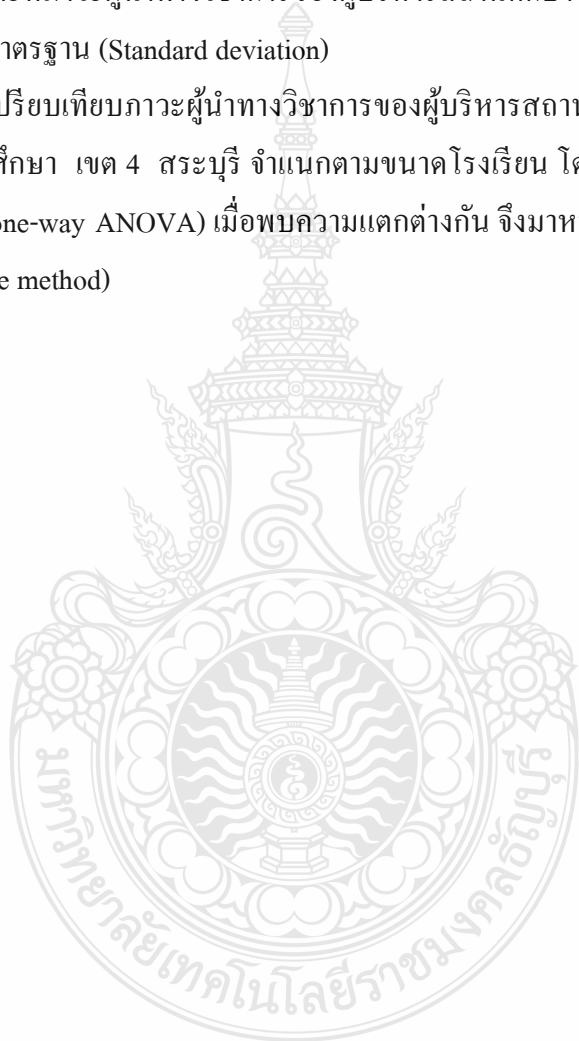
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกัน จึงมาหาค่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษากฎาเวผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าสถิติการทดสอบค่า t
F	หมายถึง	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ F
SS	หมายถึง	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	หมายถึง	ค่าความแปรปรวน (Mean square)
df	หมายถึง	ชั้นของความอิสระ
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดความคลาดเคลื่อน
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 ผลวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

4.2.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

4.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	148	49.33
- หญิง	152	50.67
รวม	300	100
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	173	57.66
- ปริญญาโท	127	42.33
- ปริญญาเอก	-	-
รวม	300	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- 1-5 ปี	115	38.33
- 6-10 ปี	132	44.00
- 11-15 ปี	30	10.00
- 16 ปีขึ้นไป	23	7.67
รวม	300	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
- ขนาดเล็ก	100	33.33
- ขนาดกลาง	100	33.33
- ขนาดใหญ่	100	33.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และขนาดโรงเรียนเป็นขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ขนาดกลาง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และขนาดใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

4.3.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.58	.75	มาก	6
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.67	.73	มาก	1
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	3.64	.75	มาก	2
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.57	.71	มาก	9
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.58	.75	มาก	7
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.57	.72	มาก	8
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.61	.67	มาก	5

ตารางที่ 4.2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
โดยรวม (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.62	.76	มาก	3
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.62	.74	มาก	4
10. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	3.56	.78	มาก	10
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.53	.87	มาก	11
รวม	3.59	.74	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=.74) เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.67$, S.D.=.73) รองลงมา
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.75) และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพ
การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.53$, S.D.=.87)

ตารางที่ 4.3 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	3.73	.74	มาก	1
2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.44	.78	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.68	.74	มาก	2
4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น	3.50	.76	มาก	3
รวม	3.58	.75	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.58, S.D.=.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =3.73, S.D.=.74) รองลงมา ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน (\bar{X} =3.68, S.D.=.74) และผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.44, S.D.=.78)

ตารางที่ 4.4 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้าน วิชาการ ของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และ ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	3.62	.64	มาก	5
2. ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้าน วิชาการของโรงเรียน	3.72	.80	มาก	2
3. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด เป็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของโรงเรียน	3.62	.69	มาก	4
4. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบ แนวปฏิบัติ หรือ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.77	.81	มาก	1
5. ผู้บริหารจัดทำ โปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ที่แสดง ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งาน ด้านวิชาการของโรงเรียน	3.65	.75	มาก	3
รวม	3.67	.73	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} =3.77$, S.D.=.81) รองลงมา ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} =3.72$, S.D.=.80) และผู้บริหารประชุมชี้แจง

ด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.62$, S.D.=.64)

ตารางที่ 4.5 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	3.77	.71	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร	3.56	.79	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการการสนับสนุนด้านการสอน	3.43	.74	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารมีการจذبบันทึก การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู	3.80	.76	มาก	1
รวม	3.64	.75	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการจذبบันทึกการให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.80$, S.D.=.76) รองลงมา ผู้บริหารกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}=3.77$, S.D.=.71) และผู้บริหารมีการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.43$, S.D.=.74)

ตารางที่ 4.6 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	3.52	.71	มาก	3
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำ หลักสูตรไปใช้	3.73	.74	มาก	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	3.64	.67	มาก	2
4. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้	3.41	.73	ปานกลาง	4
รวม	3.57	.71	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.73$, S.D.=.74) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.67) และผู้บริหารกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.41$, S.D.=.73)

ตารางที่ 4.7 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการสำรวจผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.62	.68	มาก	3
2. ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษา เกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของ นักเรียน	3.56	.84	มาก	5
3. ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการ เรียน ของนักเรียน	3.52	.67	มาก	6
4. ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมิน ความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน	3.75	.68	มาก	1
5. ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการ ทดสอบ ทางการเรียนให้นักเรียนและ ผู้ปกครองทราบ อย่างรวดเร็ว	3.35	.67	ปานกลาง	7
6. ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม	3.56	.84	มาก	4
7. ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร เพื่อ วางแผนพัฒนาผู้เรียน	3.71	.78	มาก	2
รวม	3.58	.75	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อ

การประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =3.75, S.D.=.68) รองลงมา ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน (\bar{X} =3.71, S.D.=.78) และผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียน และผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.35, S.D.=.67)

ตารางที่ 4.8 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.64	.67	มาก	1
2. ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	3.58	.73	มาก	2
3. ผู้บริหารควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.54	.70	มาก	4
4. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็น การรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.55	.78	มาก	3
รวม	3.57	.72	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.57, S.D.=.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =3.64, S.D.=.67) รองลงมา ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่า ครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ (\bar{X} =3.58, S.D.=.73) และ

ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้นหรือประจำวิชาไม่มาทำการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.54$, S.D.=.70)

ตารางที่ 4.9 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ระบุว่า
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ	3.60	.69	มาก	2
2. ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.79	.71	มาก	1
3. ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียน	3.44	.63	ปานกลาง	3
รวม	3.61	.67	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ระบุว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.79$, S.D.=.71) รองลงมา ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ ($\bar{X}=3.60$, S.D.=.69) และผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.44$, S.D.=.63)

ตารางที่ 4.10 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ	3.69	.76	มาก	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ ความสามารถ และทักษะของตน ได้อย่างเต็ม ศักยภาพ	3.55	.72	มาก	3
3. ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถ พิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.62	.80	มาก	2
รวม	3.62	.76	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.69$, S.D.=.76) รองลงมา ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.62$, S.D.=.80) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.55$, S.D.=.72)

ตารางที่ 4.11 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	n=300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครู ได้ทราบอยู่เสมอ	3.59	.70	มาก	5
2. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	3.65	.79	มาก	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะ ต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.59	.79	มาก	4
4. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ในการเรียน	3.65	.74	มาก	2
5. ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	3.62	.69	มาก	3
รวม	3.62	.74	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=.74) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X}=3.65$, S.D.=.79) รองลงมา ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน ($\bar{X}=3.65$, S.D.=.74) และผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.59$, S.D.=.70)

ตารางที่ 4.12 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	n = 300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	3.53	.74	มาก	2
2. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น	3.66	.75	มาก	1
3. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	3.49	.85	ปานกลาง	3
รวม	3.56	.78	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.66$, S.D.=.74) รองลงมา ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ($\bar{X}=3.53$, S.D.=.74) และผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.49$, S.D.=.85)

ตารางที่ 4.13 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้	n = 300		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน	3.55	.92	มาก	4
2. ผู้บริหารให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน	3.64	.81	มาก	2
3. ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการมอบประกาศเกียรติคุณ	3.77	.83	มาก	1
4. ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียนในการไปแข่งขันทางด้านวิชาการ	3.54	.87	มาก	5
5. ผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ	3.57	1.01	มาก	3
6. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.13	.80	ปานกลาง	6
รวม	3.53	.87	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.=.87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการมอบประกาศเกียรติคุณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X}=3.77$, S.D.=.83) รองลงมา ผู้บริหารให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.81) และผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.13$, S.D.=.80)

4.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด	\bar{X}	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P	Post Hoc
1. ด้านการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน	เล็ก	3.59	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.23	.79	-.01
	กลาง	3.60	ภายในกลุ่ม	38.64	297	.13			.01
	ใหญ่	3.57	รวม	38.70	299				-.01
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	เล็ก	3.55	ระหว่างกลุ่ม	3.02	2	1.51	12.50*	.00	-.24
	กลาง	3.79	ภายในกลุ่ม	35.97	297	.12			.24
	ใหญ่	3.70	รวม	39.00	299				.15
3. ด้านการนิเทศและ ประเมินผลด้านการสอน	เล็ก	3.52	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.01	6.78*	.00	-.16
	กลาง	3.69	ภายในกลุ่ม	44.59	297	.15			.16
	ใหญ่	3.71	รวม	46.63	299				.18
4. ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร	เล็ก	3.43	ระหว่างกลุ่ม	3.67	2	1.83	15.44*	.00	-.26
	กลาง	3.69	ภายในกลุ่ม	35.35	297	.11			.26
	ใหญ่	3.61	รวม	39.03	299				.18
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้า ของนักเรียน	เล็ก	3.49	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	.68	8.92*	.00	-.12
	กลาง	3.61	ภายในกลุ่ม	22.88	297	.07			.12
	ใหญ่	3.65	รวม	24.26	299				.15
6. ด้านการควบคุมการใช้ เวลาในการสอน	เล็ก	3.63	ระหว่างกลุ่ม	.49	2	.24	1.89	.15	.06
	กลาง	3.57	ภายในกลุ่ม	38.54	297	.13			-.06
	ใหญ่	3.54	รวม	39.03	299				-.09
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน	เล็ก	3.50	ระหว่างกลุ่ม	2.17	2	1.08	6.74*	.00	-.12
	กลาง	3.63	ภายในกลุ่ม	47.79	297	.16			.12
	ใหญ่	3.71	รวม	49.96	299				.20
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู	เล็ก	3.57	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	.59	3.16*	.04	-.13
	กลาง	3.71	ภายในกลุ่ม	55.65	297	.18			.13
	ใหญ่	3.57	รวม	56.83	299				.00
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	เล็ก	14.94	ระหว่างกลุ่ม	12.64	2	6.32	3.00*	.05	-.49
	กลาง	15.44	ภายในกลุ่ม	625.45	297	2.10			.49
	ใหญ่	15.25	รวม	638.10	299				.31

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี
จำแนกตามขนาดโรงเรียน (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด	\bar{X}	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P	Post Hoc	
10. ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างมาตรฐานด้าน วิชาการ	เล็ก	3.45	ระหว่างกลุ่ม	1.77	2	.88	4.93*	.00	-.17	
	กลาง	3.63	ภายในกลุ่ม	53.22	297	.17				.17
	ใหญ่	3.60	รวม	54.99	299					.15
11. ด้านการจัดให้มีสิ่ง เสริมสภาพการเรียนรู้	เล็ก	3.41	ระหว่างกลุ่ม	3.13	2	1.56	13.42*	.00	-.11	
	กลาง	3.53	ภายในกลุ่ม	34.65	297	.11				.11
	ใหญ่	3.66	รวม	37.78	299					.25

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของ
โรงเรียนและด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาด
โรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทาง
วิชาการต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางเท่ากับ .24 คะแนน และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่
โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เท่ากับ .15 คะแนน ส่วนคู่
อื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง
โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางเท่ากับ .16 คะแนน และ
โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่า
โรงเรียนขนาดใหญ่เท่ากับ .18 คะแนน ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการ
ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่
โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่า
โรงเรียนขนาดกลางเท่ากับ .26 คะแนน และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยที่โรงเรียน
ขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่เท่ากับ .18 คะแนน ส่วนคู่อื่นๆ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .37 - .79 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .96 กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี สรุปผลดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.59, S.D. = .74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.67, S.D. = .73) รองลงมา ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (\bar{X} = 3.64, S.D. = .75) และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.53, S.D. = .87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.58, S.D. = .75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.73, S.D. = .74) รองลงมา ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน (\bar{X} = 3.68, S.D. = .74) และผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.44, S.D. = .78)

5.1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.67, S.D. = .73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด ($\bar{X}=3.77$, S.D.=.81) รองลงมา ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}=3.72$, S.D.=.80) และผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.62$, S.D.=.64)

5.1.1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดบันทึกการให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.80$, S.D.=.76) รองลงมา ผู้บริหารกำกับติดตามด้านการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}=3.77$, S.D.=.71) และผู้บริหารมีการเขียนเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.43$, S.D.=.74)

5.1.1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.73$, S.D.=.74) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.67) และผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.41$, S.D.=.73)

5.1.1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความ ก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.75$, S.D.=.68) รองลงมา ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=3.71$, S.D.=.78) และผู้บริหารจัดระบบ ให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียน และผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.35$, S.D.=.67)

5.1.1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.67) รองลงมา ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อ ดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=.73) และผู้บริหาร ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.54$, S.D.=.70)

5.1.1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.61, S.D.=.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (\bar{X} =3.79, S.D.=.71) รองลงมา ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ (\bar{X} =3.60, S.D.=.69) และผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.44, S.D.=.63)

5.1.1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.62, S.D.=.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (\bar{X} =3.69, S.D.=.76) รองลงมา ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (\bar{X} =3.62, S.D.=.80) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.55, S.D.=.72)

5.1.1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.62, S.D.=.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (\bar{X} =3.65, S.D.=.79) รองลงมา ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน (\bar{X} =3.65, S.D.=.74) และผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.59, S.D.=.70)

5.1.1.10 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.56, S.D.=.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (\bar{X} =3.66, S.D.=.74) รองลงมา ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน (\bar{X} =3.53, S.D.=.74) และผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.49, S.D.=.85)

5.1.1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.53, S.D.=.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่นโดยการมอบประกาศเกียรติคุณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (\bar{X} =3.77, S.D.=.83) รองลงมา ผู้บริหารให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน (\bar{X} =3.64, S.D.=.81) และผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.13, S.D.=.80)

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกดังนี้

5.1.2.1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี อภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดให้ได้มาตรฐานระดับสากล ผู้บริหารเกิดความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงานทางการศึกษา โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลหลายๆ ฝ่าย มีการจัดฝึกการอบรมแก่บุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ มีการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, น.80) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศน์อนงค์ เพชรสังหาร (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่าโดยรวมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่าโดยรวมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.2.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดขอบเขตด้านวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ มีการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, น.81) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย กมล ตราชู (2553, น.234) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เทศบาล ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู เพื่อพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยการจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์ (2549, น.82) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอเนินกมลพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, น.81) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา มีการกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีการเขียนเขียนอย่างไม่เป็นทางการการสนับสนุนด้านการสอนและมีการจดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, น.82) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554, น.110) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ และประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้กำหนดการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้จากสื่อแหล่งการเรียนรู้และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรคความรู้ของตนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันท์ทรงกรด (2558, น.82) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ภาณุทัต (2555, น.87) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง โรงเรียนมีการพัฒนาและนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

5.2.1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสำรวจผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว ใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน และมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันท์ทรงกรด (2558, น.83) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ภาณุทัต (2555, น.87) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

5.2.1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางสถานศึกษาได้มีการวางแผนหรือมาตรการในการควบคุมการใช้เวลาในการสอนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของผู้บริหาร และแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันท์ทรงกรด (2558, น.83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ัญญุณีชา พรรณขาม (2554, น.79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนอยู่ในระดับมาก

5.2.1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ มีการจัดครูสอนแทน จัดสอนซ่อมเสริม หรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน และนักเรียนจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษา และก่อให้เกิดการสื่อสารที่มีความหมายระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovani, 1984) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ทำให้เกิดความเชื่อ และการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องเกิดจากค่านิยมความเชื่อและความเข้าใจในการพัฒนาผู้มีส่วนร่วมในองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงานและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมการสื่อสารการสร้างทีมงาน และการจัดการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, น.84) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอยู่ในระดับมาก

5.2.1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความเป็นมิตร มีความสามารถในการสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในบังคับบัญชา มีการให้ใบประกาศเกียรติคุณ ยกย่องให้เกียรติ สนับสนุนการปรับเปลี่ยนวิทยฐานะของบุคลากรให้สูงขึ้น ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษารับการพัฒนาทักษะ ความรู้ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, น.84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี จันทะลับ (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ มีการสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, น.85) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550, น.123-124) ที่ศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.10 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอนพัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีฉวีนิชา พรรณขาม (2554, น.79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, น.85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก

5.2.1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มองเห็นความสำคัญของการจัดสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน เช่น จัดมุมหนังสือ มุมการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พร้อมสนับสนุนและ

จัดหาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน อีกทั้งสนับสนุนด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนในการพัฒนาสื่อการเรียนทำให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรม สื่อการเรียนการสอน มาใช้ส่งเสริมการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, น.86) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ สุธนวัฒน์ (2549, น.82) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกดังนี้

5.2.2.1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนแต่ละขนาดได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหาร ตามนโยบายและเป้าหมาย ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกัน จึงทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ได้จริง สถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของคน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษามีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, น.87) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติและยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของฉวีฐนิชา พรธขาม (2554, น.79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้นและควรกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม

5.3.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียนและผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน และควรจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน

5.3.1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และควรชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน จากนั้นให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ และควรกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ และให้ครูกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร

5.3.1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบ ทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรปรึกษากันเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้าน

การเรียนของนักเรียนและควรใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และแจ้งให้ผู้ปกครองทราบโดยเร็ว

5.3.1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนแทน ควรมีการจัดตารางการสอนแทน และควรควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทน เมื่อครูประจำชั้นหรือประจำวิชาไม่มาทำการสอน เพื่อเป็นการควบคุมชั้นเรียน

5.3.1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรม ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสอนซ่อมเสริม หรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน และควรเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ

5.3.1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพและควรส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

5.3.1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และควรแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ

5.3.1.10 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้นและควรประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง

5.3.1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการจัดป้วยนิเทศประชาสัมพันธ์ และการประชาสัมพันธ์ใน
รูปแบบอื่นๆ ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป มีดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

5.3.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาด้านวิชาการเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูล
ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลนครระยอง. [ม.ป.ท.].
- กมล ตรารัฐ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: อรุณสภา ลาดพร้าว.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- กิ่งแก้ว อารีรักษ์ และคณะ. (2548). การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย. กรุงเทพฯ:
อัลฟ่ามิเดียเนี่ยม.
- ไกลสิทธ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- จรัส เดิศจามีกร. (2554). กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติ
ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- จิววัฒน์ พึ่งสุข. (2553). สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2547). ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. (การศึกษานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ณัฐธินิชา พรธนะขาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. [ม.ป.ท.].
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร. (2553). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ดลนภา ศรีอรัญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)..
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาโทปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- นิภาภรณ์ พินเมืองทอง. (2548). การศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- นิวัตร นาคะเวช. (2549). การดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีฉัตร เล็กตวง. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. [ม.ป.ท.].
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนหลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดี ไม่มีเสื่อม. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.
- พนัส ค้วงเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- พรสุรีย์ สุขณะวัฒน์. (2549). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง. [ม.ป.ท.].
- พัฒนา อำท้าว. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- พิกุล ดีพิวิจารณ์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ไพจิตร ศรีโนนยาง. (2550). ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (การศึกษานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ภารดี อนันต์นวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี, มิเกล กาไรชาบาล.
- ลักษณะอนงค์ เพชรสังหาร. (2547). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น).
- ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลือชา เติญชรวิโรฒ. (2550). ภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชา : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วันเผด็จ มีชัย. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชัย ไหมจุ้ย. (2552). ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4. [ม.ป.ท.].
- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วีระชาติ วิชาศิริ. (2550). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศุภิสรา แพงสง. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท. [ม.ป.ท.].
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/dr-saruda/312324>.
- สมบูรณ์ ต้นยะ. (2545). การประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมุท รชานาญ. (2554). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สารัตน์ พวงเงิน และ อาคม มหามาตย์. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 2. (การค้นคว้าอิสระด้วยตนเอง ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [สกศ.]. (2542). การปฏิรูปการศึกษา : วาระแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พรินต์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิร์รธานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว. (2543). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุภาวดี จันทะลับ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบล แหลมจบัง จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- สุวรรณณี หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. สารนิพนธ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อรุณชัย กัณฐกา. (2548). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชะอำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- อัญชัน แซ่เตียว. (2552). ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

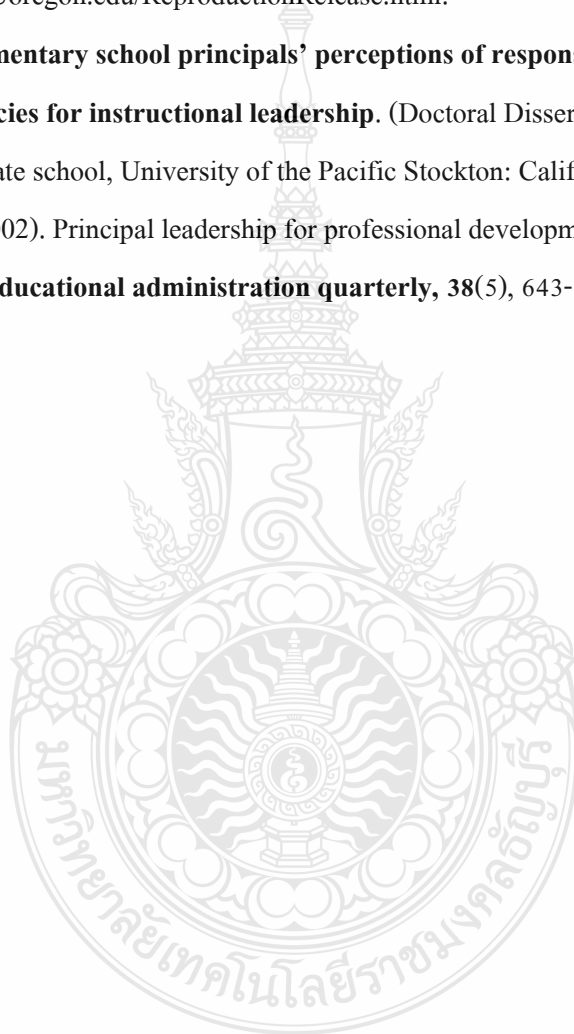
- Alig-Mielcarek, Jana M., & W. K., Hoy. (2005). **A Theoretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership**. The Ohio State University. Retrieved from : <http://72.14.235.104/search?q=cache:P2iwp AZ4GAwJ:www.coe.ohio-state.edu>.
- Blase, J. (2001). **Empower Teacher : What Successful Principle Do**. Thousand Oask: Corwin Press.
- Bothwell, Lin. (1983). The Art of Leadership: Skill-Building Techniques that Produce Results. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Build school capacity. **Educational Administration Quarterly**, 38(5), 643-670.
- Brownell. (2001). **Teachers' Perceptions of School Principals as Instructional Leaders in reading**. (Ph.D. Dissertation, Faculty of the Graduate School, University of the Pacific Stockton, California).
- Davis & Thomas. (1989). **School management and organization; School supervision; Teachers; Classroom management; United States**". [n.p,].
- Frigon and Jackson. (1996). **The Leader**. New York: Amecom.
- Fullan. (1998). **The Moral Imperative of School Leadership**. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Gardner, J., W. (1990). **On leadership**. New York: Free Press.
- Girvan, N. (2001). **Reinterpreting the Caribbean**. In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.). New Caribbean thought: A reader. Jamaica: University of the West Indies Press.
- Gunningham & Cordeiro. (2000). **Educational administration; A problem based approach**. Boston; Allyn and Bacon.
- Hallinger & Murphy. (1985). **Work stress and social support**. Reading Massachusetts: Addison-Wesley.
- Heck. (1990). Instructional leadership school achievement: Validation of a causal model. **Educational Administration Quarterly**, 56, 94-125.
- Herzberg, R.,W. (1959). **The motivation to work**. New York: Jonh Wiley & Sons.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hoy, W., K., & Miskel, C., G. (1982). **Educational administration**. New York: Random House.
- Ivancevich and Matteson. (2002). **Organization Behavior and Management** (6th ed.). Houston: McGraw-Hill.
- Kaiser. (2000). **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning**. (Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A).
- Lashway. (2002). **Blended learning and sense of community: a comparative analysis with traditional and fully online graduate course**. Retrieved from :<http://www.irrodl.org/content/v5.2/rovai-jordan.html>.
- MacNeill, N. and Others. (2003). **Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership**. Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- Mbatha, M., V. (2004). **The principal's instructional leadership role as a factor influencing academic performance: a case study**. University of South Africa. Retrieved from : <http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/ETD-desc/describe?urn=etd-05272005-152252>.
- McCall and Lombardo. (1983). What makes a top executive?. **Psychology Today**, 17(2), 26-31.
- McCauley, Moxley, and Velsor. (1998). **The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development** (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- O'Donnell, R., J. and White, G., P. (2005). Within the accountability era: Principals' instructional leadership behaviors and student achievement. **National Association of Secondary School Principals. NASSP Bulletin December 2005**, 89(645). pp.56-71.
- Owens, R., G. (2004). **Organizational behavior in education**. Boston: Pearson York: McGraw-Hill.
- Sergiovani, T. (1984). **Handbook for effective department leadership**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Seyfarth. (1999). **The principal: new leadership for new challenges**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sheppard. (1996). Exploring the transformational nature of instructional leadership. **Alberta Journal of Educational Research**, 42(4), 325-344.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Stogdill. (1974). **Handbook of Leadership**. New York: The Free Press.
- Supovitz & Poglinco. (2001). **Instructional Leadership in a Standard-based Reform**. The Consortium for Policy Research in Education. Retrieved from :
<http://eric.Uoregon.edu/ReproductionRelease.html>.
- Yamada. (2000). **Elementary school principals' perceptions of responsibilities and Competencies for instructional leadership**. (Doctoral Dissertation, Faculty of The Graduate school, University of the Pacific Stockton: California, U.S.A.).
- Youngs and King. (2002). Principal leadership for professional development to build school capacity. **Educational administration quarterly**, 38(5), 643-670.



ภาคผนวก



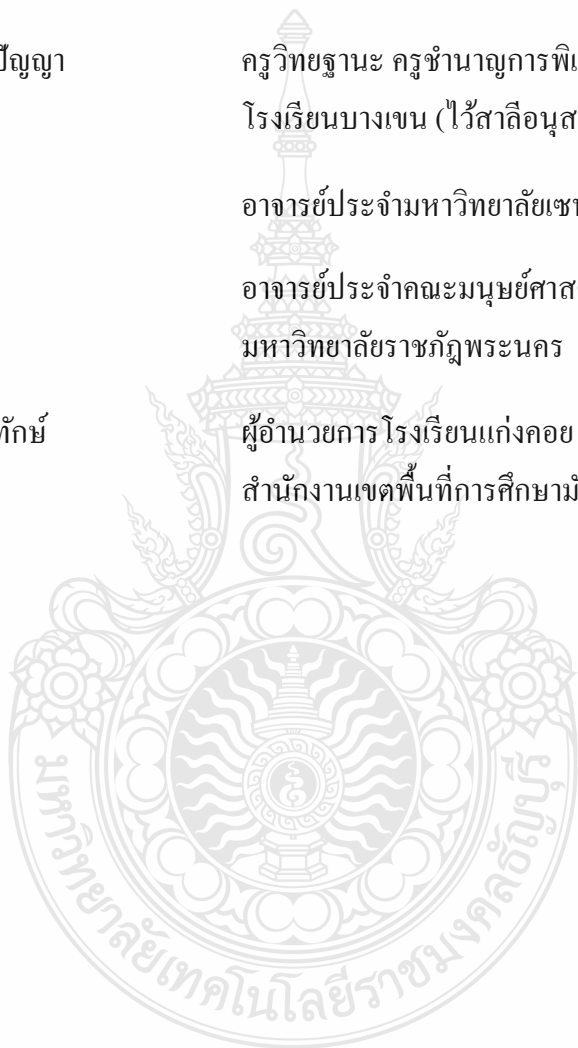
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ | อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ดร.อริคุณ สิ้นธนาปัญญา | ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์) |
| 3. ดร.วิษณุ เป็รัมย์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์ |
| 4. ดร.เสวียน เจนเขว่า | อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 5. นายณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่งคอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 |



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำนวน 5 ระดับ

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบ
ทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจากท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นและจะนำเสนอในภาพรวม
ซึ่งไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด ผลการตอบ
แบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเกตุสุดา กิ่งการจร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

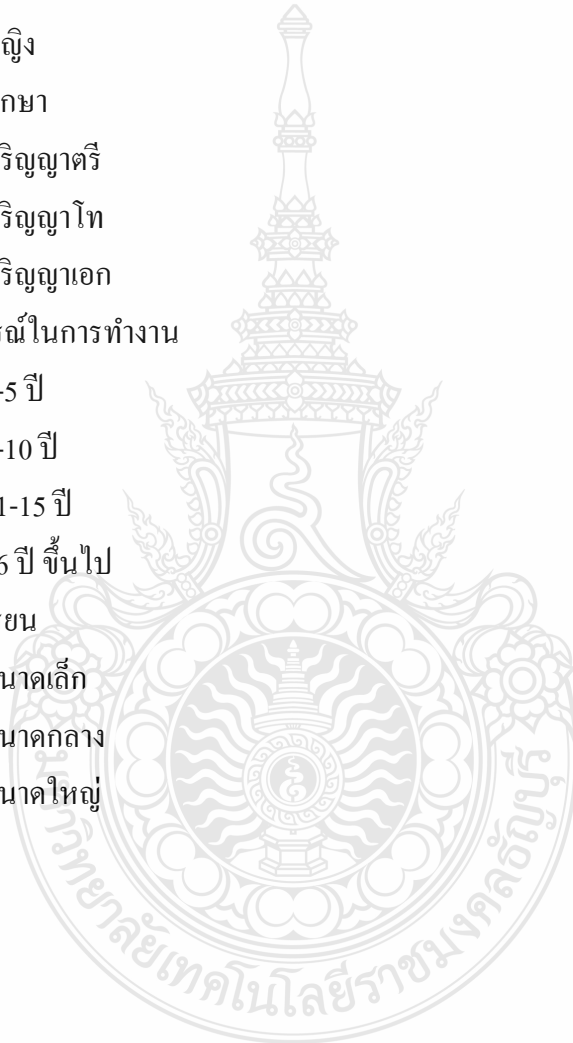
16 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่



ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 สระบุรี

คำชี้แจง ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียด ก่อนเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามความคิดเห็นทุกด้านและทุกข้อ โดยให้ค่าของ ระดับคะแนน ระดับ ตามความเป็นจริง ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น					


ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน					
5. ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ					
6. ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
8. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
9. ผู้บริหารจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน					
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน					
10. ผู้บริหารกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน					
11. ผู้บริหารมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร					
12. ผู้บริหารมีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ สนับสนุนด้านการสอน					
13. ผู้บริหารมีการจดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร					
14. ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน					
15. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้					
16. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร					
17. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้					
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน					
18. ผู้บริหารมีการสำรวจผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
19. ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน					
20. ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน					
21. ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
22. ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23. ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม					
24. ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน					
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน					
25. ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
26. ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อครุได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่					
27. ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
28. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน					
29. ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่างๆ					
30. ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
31. ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรม ที่เป็น การส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู					
32. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ					
33. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ					
34. ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ					
35. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครู ได้ทราบอยู่เสมอ					
36. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน					
37. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
38. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					
39. ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ					
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ					
40. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
41. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น					
42. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้					
43. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน					
44. ผู้บริหารให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน					
45. ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการมอบประกาศเกียรติคุณ					
46. ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียนในการไปแข่งขันทางด้านวิชาการ					
47. ผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ					
48. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					



ภาคผนวก ก

- ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		คนที่						
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ขนาดโรงเรียน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน								
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน โดยให้บุคลากรใน โรงเรียนมีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ ในการพัฒนาเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของ นักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้าน วิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้าน วิชาการ ของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน								
5	ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเป็นของครูในการพัฒนา เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบ แนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารจัดทำโปสเตอร์หรือป้าย ประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของ โรงเรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน								
10	ผู้บริหารกำกับติดตามด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงอย่างไม่เป็น ทางการการสนับสนุนด้านการสอน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีการจัดบันทึก การให้ผล ย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับ แก่ครู	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร								
14	ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
15	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนประกอบ การตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารกำกับดูแลการสร้าง แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการ เรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน								
18	ผู้บริหารมีการสำรวจผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อ ปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้า ด้านการเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้าน การเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการ ประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผล การทดสอบทางการเรียนให้นักเรียน และผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
23	ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัด โครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับ นักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน								
25	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมใน โรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่า ครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็น ประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
27	ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอน แทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชา ไม่มาทำการสอน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
28	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรม ต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือ ขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน								
29	ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มี โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหา ต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
30	ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วย ดูแลชั้นเรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
31	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัด กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู								
32	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครู ที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ ความสามารถ และทักษะของตนได้ อย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถ พิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ								
35	ผู้บริหารแจ้งข่าวสาร หรือเผยแพร่ บทความที่เป็นประโยชน์ในการ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครู ได้ทราบอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม ทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู นำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
38	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยใ้ นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ในการเรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
39	ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมา ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน แก่ครูอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ								
40	ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน ด้านการเรียนของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้าน การเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับ หรือช่วงชั้น	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
42	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้าน วิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้								
43	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศด้านการ เรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มี ผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการ มอบประกาศเกียรติคุณ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
46	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ นักเรียนในการไปแข่งขันทางด้าน วิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน ดีเด่นของนักเรียนตาม โอกาสต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง นักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการ เรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบทดสอบ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.79	25	0.65
2	0.65	26	0.66
3	0.41	27	0.69
4	0.78	28	0.68
5	0.50	29	0.74
6	0.55	30	0.63
7	0.68	31	0.70
8	0.71	32	0.55
9	0.40	33	0.53
10	0.47	34	0.68
11	0.69	35	0.39
12	0.43	36	0.40
13	0.56	37	0.40
14	0.67	38	0.50
15	0.37	39	0.72
16	0.37	40	0.37
17	0.37	41	0.50
18	0.74	42	0.69
19	0.36	43	0.71
20	0.78	44	0.79
21	0.73	45	0.50
22	0.71	46	0.74
23	0.73	47	0.38
24	0.55	48	0.41

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

เพศผู้บริหาร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เพศชาย	148	49.3	49.3	49.3
Valid เพศหญิง	152	50.7	50.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	173	57.7	57.7	57.7
Valid ปริญญาโท	127	42.3	42.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 ปี	115	38.3	38.3	38.3
6-10 ปี	132	44.0	44.0	82.3
11-15 ปี	30	10.0	10.0	92.3
16 ปี ขึ้นไป	23	7.7	7.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ขนาดโรงเรียน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ขนาดเล็ก	100	33.3	33.3	33.3
ขนาดกลาง	100	33.3	33.3	66.7
ขนาดใหญ่	100	33.3	33.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน โดยให้บุคลากร ในโรงเรียนมี ส่วนร่วม	300	2	5	3.73	.744
ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อ นำไปใช้ ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน	300	2	5	3.44	.788
ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของ นักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน	300	2	5	3.68	.744
ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อ การปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของ โรงเรียนในทุกช่วงชั้น	300	2	5	3.50	.769
Total				3.58	.75

Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้าน วิชาการ ของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และ ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	300	2	5	3.62	.645
ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการให้ ครูทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้าน วิชาการของ โรงเรียน	300	2	5	3.72	.806
ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด เป็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของ โรงเรียน	300	2	5	3.62	.696
ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบ แนวปฏิบัติ หรือ เป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน	300	2	5	3.77	.816
ผู้บริหารจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ ที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่ งานด้านวิชาการของ โรงเรียน	300	2	5	3.65	.750
Total				3.67	.73

Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	300	1	5	3.77	.712
ผู้บริหารมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม จุดหมายของหลักสูตร	300	1	5	3.56	.797
ผู้บริหารมีการเขียนเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน	300	1	5	3.43	.748
ผู้บริหารมีการจัดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผล ย้อนกลับแก่ครู	300	1	5	3.80	.767
Total				3.64	.75



Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการ ประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรไว้ อย่างชัดเจน	300	1	5	3.52	.715
ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน ของนักเรียนประกอบการตัดสินใจใน การนำ หลักสูตรไปใช้	300	2	5	3.73	.744
ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครู ให้สอดคล้องกับจุดหมายของ หลักสูตร	300	1	5	3.64	.672
ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระ การเรียนรู้	300	1	5	3.41	.737
Total				3.57	.71

Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน					
ผู้บริหารมีการสำรวจผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	300	1	5	3.62	.680
ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	300	1	5	3.56	.846
ผู้บริหารให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน	300	2	5	3.52	.677
ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	300	2	5	3.75	.685
ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบ ทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ อย่างรวดเร็ว	300	1	5	3.35	.676
ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการ สอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม	300	1	5	3.56	.842
ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน	300	1	5	3.71	.787
Total				3.58	.75

Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน					
ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	300	2	5	3.64	.676
ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	300	2	5	3.58	.734
ผู้บริหารควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	300	2	5	3.54	.700
ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะ ในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	300	2	5	3.55	.781
Total				3.57	.72

Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาส แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับครูและนักเรียน เกี่ยวกับสิ่งที่ เป็น ปัญหาต่างๆ	300	2	5	3.60	.699
ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้น เรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่ มาทำการสอน	300	2	5	3.79	.716
ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรม ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถของนักเรียน	300	2	5	3.44	.634
Total				3.61	.67



Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารของเขตรัฐบาลเกี่ยวกับครูที่ ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ	300	2	5	3.69	.768
ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	300	1	5	3.55	.723
ผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	300	1	5	3.62	.807
Total				3.62	.76



Descriptives

	N	Mi ni mu m	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความ ที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพให้ครู ได้ทราบอยู่เสมอ	300	1	5	3.59	.709
ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทาง วิชาการ ที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	300	1	5	3.65	.797
ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำ ทักษะ ต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ใน การจัด กิจกรรมการเรียนรู้	300	1	5	3.59	.790
ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ ในการเรียน	300	1	5	3.65	.749
ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครู อยู่เสมอ	300	2	5	3.62	.696
Total				3.62	.74

Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้าน วิชาการ ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อ จัดทำ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการ เรียนของนักเรียน	300	1	5	3.53	.747
ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียน ของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น	300	1	5	3.66	.756
ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการ ให้ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทราบ	300	1	5	3.49	.852
Total				3.56	.78



Descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของ นักเรียน	300	1	5	3.55	.926
ผู้บริหารให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน	300	1	5	3.64	.816
ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงาน ทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการมอบประกาศ เกียรติคุณ	300	1	5	3.77	.836
ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียน ในการไปแข่งขันทางด้านวิชาการ	300	1	5	3.54	.878
ผู้บริหารให้มีการจัดนิทรรศการแสดงถึง ผลงานดีเด่น ของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ	300	1	5	3.57	1.011
ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียน ทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ	300	1	5	3.13	.809
Total				3.53	.87

ตอนที่ 3 ค่าความแปรปรวน

One-way

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวมด้านกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน	Between Groups	.061	2	.031	.235	.790
	Within Groups	38.646	297	.130		
	Total	38.708	299			
ภาพรวมด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน	Between Groups	3.029	2	1.515	12.503	.000
	Within Groups	35.977	297	.121		
	Total	39.006	299			
ภาพรวมด้านการนิเทศ และการประเมินผลการ สอน	Between Groups	2.038	2	1.019	6.786	.001
	Within Groups	44.596	297	.150		
	Total	46.634	299			
ภาพรวมด้านการ ประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร	Between Groups	3.678	2	1.839	15.446	.000
	Within Groups	35.359	297	.119		
	Total	39.037	299			
ภาพรวมด้านการ ตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	Between Groups	1.376	2	.688	8.925	.000
	Within Groups	22.888	297	.077		
	Total	24.264	299			
ภาพรวมด้านการควบคุม การใช้เวลาในการสอน	Between Groups	.493	2	.246	1.899	.151
	Within Groups	38.541	297	.130		
	Total	39.034	299			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวมด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	Between Groups	2.172	2	1.086	6.749	.001
	Within Groups	47.791	297	.161		
	Total	49.963	299			
ภาพรวมด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	Between Groups	1.185	2	.593	3.162	.044
	Within Groups	55.653	297	.187		
	Total	56.839	299			
ภาพรวมด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	Between Groups	12.648	2	6.324	3.003	.051
	Within Groups	625.458	297	2.106		
	Total	638.107	299			
ภาพรวมด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	Between Groups	1.770	2	.885	4.938	.008
	Within Groups	53.221	297	.179		
	Total	54.991	299			
ภาพรวมด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	Between Groups	3.132	2	1.566	13.421	.000
	Within Groups	34.651	297	.117		
	Total	37.782	299			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาด โรงเรียน	(J) ขนาด โรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ภาพรวมด้าน กำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ขนาดเล็ก
		ขนาดใหญ่	.018	.051	.943	-.11	.14
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.018	.051	.943	-.11	.14
		ขนาดใหญ่	.035	.051	.790	-.09	.16
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.018	.051	.943	-.14	.11
		ขนาดกลาง	-.035	.051	.790	-.16	.09
ภาพรวมด้านการ สื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.244*	.049	.000	-.37	-.12
		ขนาดใหญ่	-.150*	.049	.010	-.27	-.03
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.244*	.049	.000	.12	.37
		ขนาดใหญ่	.094	.049	.163	-.03	.22
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.150*	.049	.010	.03	.27
		ขนาดกลาง	-.094	.049	.163	-.22	.03
ภาพรวมด้านการ นิเทศและการ ประเมินผลการสอน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.163*	.055	.013	-.30	-.03
		ขนาดใหญ่	-.185*	.055	.004	-.32	-.05
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.163*	.055	.013	.03	.30
		ขนาดใหญ่	-.022	.055	.919	-.16	.11
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.185*	.055	.004	.05	.32
		ขนาดกลาง	.022	.055	.919	-.11	.16

Dependent Variable	(I) ขนาด โรงเรียน	(J) ขนาด โรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ภาพรวมด้านการ ประสานงานด้าน การใช้หลักสูตร	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.265*	.049	.000	-.39	-.14
		ขนาดใหญ่	-.183*	.049	.001	-.30	-.06
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.265*	.049	.000	.14	.39
		ขนาดใหญ่	.083	.049	.241	-.04	.20
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.183*	.049	.001	.06	.30
		ขนาดกลาง	-.083	.049	.241	-.20	.04
ภาพรวมด้านการ ตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ นักเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.121*	.039	.009	-.22	-.02
		ขนาดใหญ่	-.159*	.039	.000	-.26	-.06
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.121*	.039	.009	.02	.22
		ขนาดใหญ่	-.037	.039	.640	-.13	.06
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.159*	.039	.000	.06	.26
		ขนาดกลาง	.037	.039	.640	-.06	.13
ภาพรวมด้านการ ควบคุมการใช้เวลา ในการสอน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.065	.051	.444	-.06	.19
		ขนาดใหญ่	-.097	.051	.162	-.03	.22
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.065	.051	.444	-.19	.06
		ขนาดใหญ่	.032	.051	.816	-.09	.16
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.097	.051	.162	-.22	.03
		ขนาดกลาง	-.032	.051	.816	-.16	.09

Dependent Variable	(I) ขนาด โรงเรียน	(J) ขนาด โรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ภาพรวมด้านการ ดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน	ขนาดเล็ก
		ขนาดใหญ่	-.207*	.057	.002	-.35	-.07
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.127	.057	.084	-.01	.27
		ขนาดใหญ่	-.080	.057	.371	-.22	.06
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.207*	.057	.002	.07	.35
		ขนาดกลาง	.080	.057	.371	-.06	.22
ภาพรวมด้านการจัด ให้มีสิ่งจูงใจให้กับ ครู	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.133	.061	.095	-.28	.02
		ขนาดใหญ่	.000	.061	1.000	-.15	.15
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.133	.061	.095	-.02	.28
		ขนาดใหญ่	.133	.061	.095	-.02	.28
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.000	.061	1.000	-.15	.15
		ขนาดกลาง	-.133	.061	.095	-.28	.02
ภาพรวมด้านการ ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.498	.205	.054	-1.00	.01
		ขนาดใหญ่	-.310	.205	.321	-.81	.19
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.498	.205	.054	-.01	1.00
		ขนาดใหญ่	.188	.205	.658	-.32	.69
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.310	.205	.321	-.19	.81
		ขนาดกลาง	-.188	.205	.658	-.69	.32

Dependent Variable	(I) ขนาด โรงเรียน	(J) ขนาด โรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ภาพรวมด้านการ พัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้าน วิชาการ	ขนาดเล็ก
		ขนาดใหญ่	-.150*	.060	.045	-.30	.00
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.173*	.060	.016	.03	.32
		ขนาดใหญ่	.023	.060	.927	-.12	.17
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.150*	.060	.045	.00	.30
		ขนาดกลาง	-.023	.060	.927	-.17	.12
ภาพรวมด้านการจัด ให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.115	.048	.060	-.23	.00
		ขนาดใหญ่	-.250*	.048	.000	-.37	-.13
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.115	.048	.060	.00	.23
		ขนาดใหญ่	-.135*	.048	.021	-.25	-.02
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.250*	.048	.000	.13	.37
		ขนาดกลาง	.135*	.048	.021	.02	.25

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

ภาพรวมด้านกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
ขนาดใหญ่	100	3.57	
ขนาดเล็ก	100	3.59	
ขนาดกลาง	100	3.60	
Sig.		.790	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ขนาดเล็ก	100	3.55	
ขนาดใหญ่	100		3.70
ขนาดกลาง	100		3.79
Sig.		1.000	.163

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ขนาดเล็ก	100	3.52	
ขนาดกลาง	100		3.69
ขนาดใหญ่	100		3.71
Sig.		1.000	.919

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ขนาดเล็ก	100	3.43	
ขนาดใหญ่	100		3.61
ขนาดกลาง	100		3.69
Sig.		1.000	.241

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ขนาดเล็ก	100	3.49	
ขนาดกลาง	100		3.61
ขนาดใหญ่	100		3.65
Sig.		1.000	.640

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ขนาดใหญ่	100	3.54
ขนาดกลาง	100	3.57
ขนาดเล็ก	100	3.63
Sig.		.162

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ขนาดเล็ก	100	3.50	
ขนาดกลาง	100	3.63	3.63
ขนาดใหญ่	100		3.71
Sig.		.084	.371

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ขนาดเล็ก	100	3.57
ขนาดใหญ่	100	3.57
ขนาดกลาง	100	3.71
Sig.		.095

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
ขนาดเล็ก	100	14.94	
ขนาดใหญ่	100	15.25	
ขนาดกลาง	100	15.44	
Sig.		.054	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ขนาดเล็ก	100	3.45	
ขนาดใหญ่	100		3.60
ขนาดกลาง	100		3.63
Sig.		1.000	.927

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

ภาพรวมด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Scheffe

ขนาดโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ขนาดเล็ก	100	3.41	
ขนาดกลาง	100	3.53	
ขนาดใหญ่	100		3.66
Sig.		.060	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.



