

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
อำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTORS IN
BANG BUA TONG DISTRICT GROUP UNDER NONTHABURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ณัฐชานันท์ โตนาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
อำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ณัฐชานันท์ โตนาม




วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
อำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 2
ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTORS IN
BANG BUA TONG DISTRICT GROUPS UNDER NONTHABURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2


ชื่อ - นามสกุล นางสาวณัฐชานันท์ ไตนาม
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ, ปร.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

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

วันที่..25.. เดือน...กันยายน... พ.ศ. 2562

| | |
|-------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย อำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 |
| ชื่อ - นามสกุล | นางสาวณัฐชานันท์ โตนาม |
| สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด. |
| ปีการศึกษา | 2562 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย

Thesis Title Academic Leadership of School Directors in Bang Bua Thong District Group under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

Name – Surname Miss Natchanan Tonam

Program Educational Administration

Thesis Advisor Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.

Academic Year 2019

ABSTRACT

This research aimed to study academic leadership of school directors in Bang Bua Thong district group under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 and to compare educational leadership of school directors in Bang Bua Thong district group under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 by gender, educational background, and work experience.

The sample group was 190 teachers from schools across Bang Bua Thong district group under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis was percentage, average, standard deviation, t-test, and analysis of variance (ANOVA).

The result indicated that the academic leadership of school directors in Bang Bua Thong District group under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. The comparison of their academic leadership in terms of gender, educational background, and work experience was not significantly different at the statistical level of 0.05.

Keywords: academic leadership, school directors, group

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.วิษณุ เปรี้ยวนั่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา และ นางสาวสุชฎทัย มีสุข ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณเพื่อนและพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัย ประสบผลสำเร็จในการศึกษาวิจัย

ณัฐชานันท์ โตนาม

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (3) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ..... | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ..... | (11) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 12 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ..... | 12 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 14 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 14 |
| 1.4 คำถามของการวิจัย..... | 14 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 15 |
| 1.6 นิยามศัพท์ในงานวิจัย..... | 16 |
| 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 18 |
| 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย..... | 19 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 20 |
| 2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ..... | 20 |
| 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 32 |
| 2.3 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2..... | 53 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 57 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 63 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 63 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 63 |
| 3.3 การสร้างเครื่องมือ..... | 64 |
| 3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ..... | 65 |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 66 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 66 |
| 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 67 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 68 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติโดย แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)..... | 69 |
| ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)..... | 70 |
| ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม เครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน..... | 81 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 85 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 85 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 88 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 90 |
| บรรณานุกรม..... | 93 |
| ภาคผนวก..... | 101 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัย..... | 102 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 104 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ..... | 110 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 116 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 118 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 2.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style..... | 27 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน..... | 69 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน..... | 70 |
| ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การ กำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เป็นรายข้อ..... | 71 |
| ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน..... | 72 |
| ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน..... | 73 |
| ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร..... | 74 |
| ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน..... | 75 |
| ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน..... | 76 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน..... | 77 |
| ตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู..... | 77 |
| ตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ..... | 78 |
| ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ..... | 79 |
| ตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้..... | 80 |
| ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ..... | 81 |
| ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน..... | 82 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายด้าน..... | 83 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 19 |
| ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2..... | 56 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน ดังนั้น การศึกษาจึงจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทหาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, น.1)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, น.62) สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตาม

มาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, น.1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารใส่ใจงานด้านวิชาการมาก การบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552, น.27)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้นจะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการรวมพลังครูทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจนั้นจะมีคุณลักษณะโดดเด่นเฉพาะอยู่หลายประการ (พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ, 2555, น.28) โดยดำเนินงานในการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติไว้ 5 ด้าน คือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการด้านรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของ Seyfarth (1999, pp.165-273) โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมมือกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของผู้บริหาร หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ และกลวิธีการสอนที่หลากหลาย ซึ่งในกลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทำให้มีผลคุณภาพสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ดังนั้น สำหรับในกลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของการจัดสถานศึกษาที่ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.3.2 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.3.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.4 คำถามของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันหรือไม่

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ทฤษฎีของฮอลลิงเจอร์ และ เมอฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.211-224) ประกอบด้วย

1.5.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 14 โรงเรียน จำนวน 372 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 190 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบไม่เป็นสัดส่วน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ

1.5.3.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

1.5.3.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
- 2) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
- 3) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1.5.3.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
- 3) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 5) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
- 6) ด้านการจัดให้มีส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

1.6 นิยามศัพท์ในงานวิจัย

1.6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่แสดงออกในทางปฏิบัติถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.6.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบ ขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายด้านวิชาการ โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การประชุมชี้แจงเป้าหมายและแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการ ข่าวสารของโรงเรียน ให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และบุคลากรทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

1.6.2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ การกำกับติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

2) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง การกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันของครูให้

สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตรและการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

1.6.2.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

1) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้นประจำวิชาไม่มาทำการสอน และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียน ซึ่งจะทำให้รับทราบข้อมูลในด้านความต้องการของนักเรียนและครูผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ

3) ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ

5) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจน โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

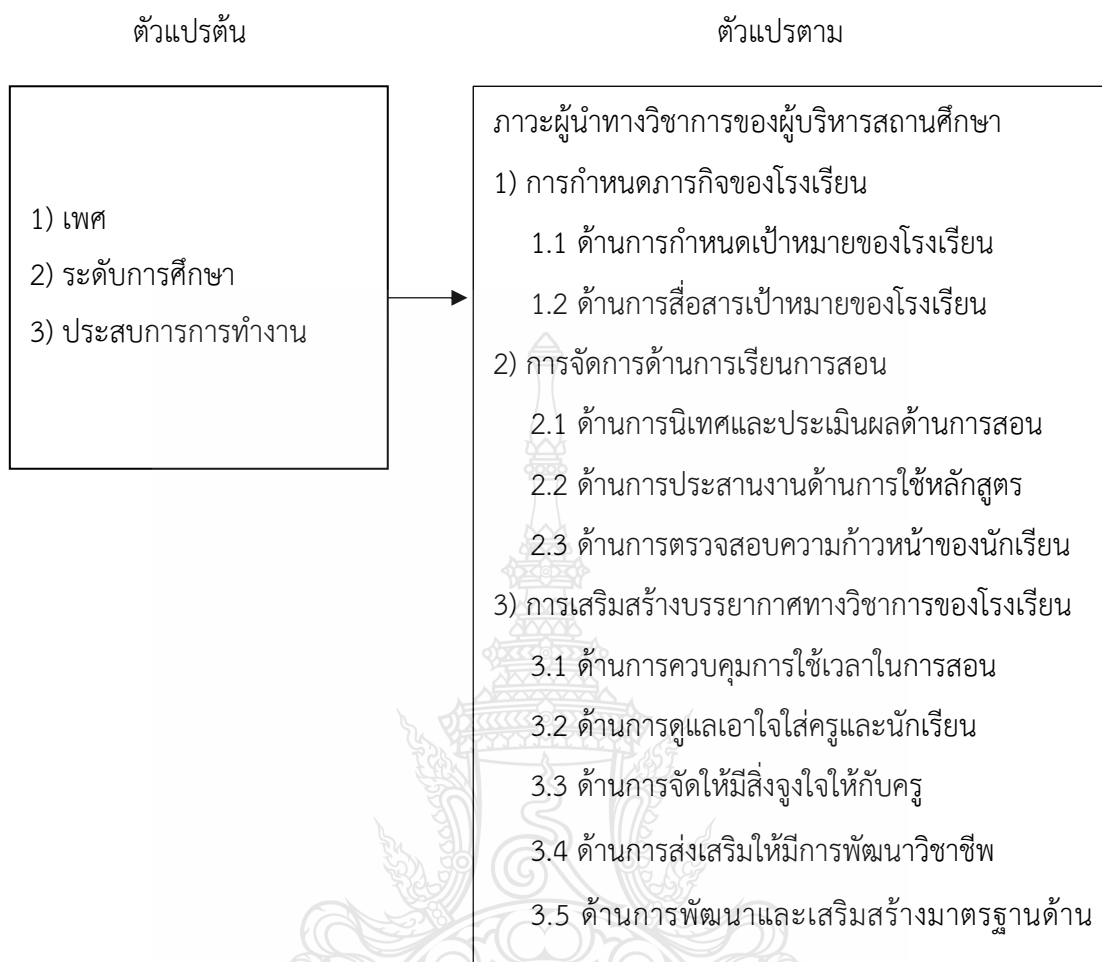
6) ด้านการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดีและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ

16.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

16.3 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนให้วิชาความรู้แก่นักเรียนในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอพี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.211-224) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาประกอบกันเป็นขอบเขตของการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปร ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.8.1 ได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

1.8.2 ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาการทำงานใช้เป็นกรอบทิศทางประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดที่จะเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)

2.1.2 แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี

2.3 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำ หรือ Leader เป็นบุคคลที่มีลักษณะการกระทำในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ เป็นบุคคลที่มีบทบาทในลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำ หรือหัวหน้าของกลุ่ม หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพล และมีบทบาทเหนือคนอื่น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) เป็นบุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานงานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม (Friedler, 1967 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น.1) ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น.2) มีบุคลิก ลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าคนอื่น ในหน่วยงาน อีกทั้งสามารถสร้างความ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึง บุคคลใด

บุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม เสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551) มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าของหน่วยงานหรือบังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, น.220 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2551, น.39) ในเชิงอิทธิพล ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ผลักดัน (Mobilize) ผู้ดลบันดาล (Inspirer) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator)

ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการณ์ดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามต้องการ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้น ไม่ว่าจะคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าใจ แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่างๆ กัน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551, น.40) แสดงออกถึงความพยายามของบุคคลที่จะชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทศนคติ ความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคลอื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (Richard and Greenlow, 1961 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2554, น.12-1) การใช้ความสามารถของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551, น.156) ด้านกระบวนการโน้มน้าวและมีอิทธิพลกับกลุ่มนั้น ภาวะผู้นำจะมีลักษณะของความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองไว้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549) เทคนิคของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำในการโน้มน้าวชักจูง หรือมีอิทธิพลในการโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นจะมีเทคนิคที่สำคัญ ได้แก่ การปรึกษา (Consultation) เป็นการให้ผู้อื่นร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ การโน้มน้าวอย่างมีเหตุผล (Rational Persuasion) โดยใช้ความพยายามทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่น ด้วยเหตุผลและความเป็นจริง การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Appeals) ด้วยการสร้างความกระตือรือร้นหรือความเชื่อมั่น โดยการใช้วิธีการให้ความสนใจกับความรูสึก ความคิดหรือคุณค่าของผู้อื่น การทำให้ตนเป็นที่ชื่นชอบ (Integrating Tactics) แสดงออกโดยการถ่อมตน มีมนุษยสัมพันธ์ การทำให้ผู้อื่นรู้สึกดี การขอร่วมมือ (Coalition Tactics) เป็นการขอความสนับสนุนจากผู้อื่นหรือจูงใจบุคคลบางกลุ่ม การสร้างความกดดัน (Pressure Tactics) แสดงออกถึงการใช้คำสั่งเพื่อให้เกิดการยินยอม การขอร้อง (Upward Appeals) เป็นการกล่าวอ้างถึงหัวหน้าในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชา

และการแลกเปลี่ยน (Exchange Tactics) ซึ่งเป็นการเตือนให้นึกถึงสิ่งที่เคยพึงพาในอดีตเพื่อขอความช่วยเหลือในครั้งนี้นี้ (เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และคณะ, ผู้แปล, 2552)

2.1.2 แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา (พนิช ศรีวิเศษ, 2556, น.77-86) ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)
 - 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)
 - 3) ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories)
 - 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)
- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ.1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโบเลียน อิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหง มหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

(1.1) The Tasks Of Leadership : กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน และค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(1.2) Leader-Constituent Interaction เชื่อว่า ผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกถึงลักษณะของผู้นำได้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่ง ที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin; Rensis Likert and Mouton และ Douglas McGregor มีรายละเอียดดังนี้

(2.1) แนวคิดจากการศึกษาของ เคอร์ท เลวิน แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้แบ่ง ลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

(2.1.1) ผู้นำแบบอัทธนิยมหรืออัทธินิยม (Democratic leaders) จะ ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะก่อให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

(2.1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจ ของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสาร แบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานใน การตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

(2.1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้ อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้รับ ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมี แรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ แตกต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำ แบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

(2.2) แนวคิดจากการศึกษาของ ลีเคอร์ท (Likert's Michigan Studies) แห่ง มหาวิทยาลัยมิชิแกน จากผลศึกษาไว้ดังนี้

เรนสิส ลีเคอร์ท (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัย มิชิแกน (อ้างถึงใน Miner, 1992, p.236) ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่ม คิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และ

การใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

(2.2.1) แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

(2.2.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

(2.2.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

(2.2.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

(2.3) แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของ เบลค และ มูตัน (Blake and Mouton's Managerial Grid)

เบลค และ มูตัน (Blake and Mouton) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แสดงแบบภาวะผู้นำในมิติเน้นคนและผลงาน

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้ผู้มี 5 รูปแบบ ได้แก่

(1) แบบมุ่งงาน (Task-oriented / Authority compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

(2) แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

(3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดสถานะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

(4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผนผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

(5) แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติตาม อาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

(2.4) แนวคิดทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor's : X Y Theory)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960, pp.33-34 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, น.106-107) เป็นนักจิตสังคมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวกับข้อกับ ทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ มาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการ ทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการ พื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความ ศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากรับเงิน อยากรีบหาย เพราะฉะนั้น บุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพใน ตนเอง

สรุปว่า ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างพื้นฐานของบุคคล สามารถวิเคราะห์ บุคลากรในองค์กร โดยสมมติฐานตามทฤษฎี เอ็กซ์ ให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความมั่นคงของ บุคลากร ส่วนทฤษฎี วาย จะสมมติฐานให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจตรงตามที่ต้องการ เกิดความกระตือรือร้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยความสะดวก ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

(3.1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

เรดดิน (Reddin, 1970, p.230 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, น.20) เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดิน กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะ หมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบ ภาวะผู้นำ จะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับ สถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ เรดดิน ยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4 แบบ ดังตารางที่ 2.1 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

| ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ | ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ | ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ |
|--|-------------------------------|--|
| 1. แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว | แบบแบ่งแยก (Separated) | แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ |
| 2. แบบอัตถนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว | แบบเสียสละ (Dedicated) | แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น |
| 3. แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละ ทาคันเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ | แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related) | แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น |
| 4. แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำจะประนีประนอมทุกๆ เรื่อง | แบบผนึกรวมกัน (Integrated) | แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย |

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536, น.21)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเรดติน ได้คำนึงถึงภาวะผู้นำ 3 ประเภท คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นำมาเปรียบเทียบมีความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้นำหรือนักบริหารที่มีผลงานดีเลิศต้องมีสัมพันธภาพที่ดี

(3.2) แนวคิดทฤษฎีวงจรชีวิต Life-Cycle Theory

เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดติน และยังมีหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด ประกอบด้วย

- (1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
(2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้าน
มนุษยสัมพันธ์
- (3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด
แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(3.1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้
คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลทุกอย่างใกล้ชิด เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1
คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(3.2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอย
ชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น
โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น
ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้
ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2
คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3.3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation)
ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง
หรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่
ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความ
สามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(3.4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหาร
เพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มี
ความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อม
อยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือ
มั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

(3.3) แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของฟิดเลอร์ (Fiedler's
Contingency Model of Leadership Effectiveness)

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p.79 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ,
2541, น.264-265) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อ
การใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

(2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

(3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี Bass และ อโวลิโอ (Bass & Avolio) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมี ประกอบด้วย

- 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์
- 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
- 4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในทัศนะของ Bass และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาละมืกรอบมาจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม และไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ)

ที่สร้างและพัฒนาโดย แบส และ อโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิง ทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กร ต่อมา แบส (Bass, 1999, p.121 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, น.60) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The full Range Model of Leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์หองค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ การที่ผู้นำ หรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็น กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศรัทธา เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำ จะต้องยกระดับความรู้สึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะ บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตุ้น ระดับความต้องการของ มาสโลว์ (Bass, 1985; Bass and Avolio, 1990, p.6)

ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบส และ อโวลิโอ มี องค์ประกอบ 4 ประการ

(1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence : CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัว ผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน โดย ผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์กร สร้างความเชื่อมั่น ความ ไว้วางใจในการกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่า สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ในอนาคต

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่า ของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการ ง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจที่

ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ จะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย ผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ ผู้ตามรับรู้ว่า สิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำนี้ทำให้ผู้ตามมีความพอใจ และมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท และยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเชิงปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กระตุ้นเชิงปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การ เมื่อกลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อมเกิดปัญหารุนแรง เกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์การเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิในการคิดค้นกลวิธี และมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมินเกิดโน้ตชน แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการได้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัย และยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leaderships) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยง

ความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำ แลกเปลี่ยนประกอบด้วยรางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) การบริหารแบบ วางเฉย (Management by Exception: ME)

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leaderships : LF) หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมาย ขาดความ รับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) มีบทบาท สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

สาร์ตัน พวงเงิน และ อาคม มหามัตย์ (2551, น.16-17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทาง วิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงถึงการนำการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานสถานศึกษา ในการปรับปรุงและการ จัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน

โกศลภู์ เปลรินทร์ (2552, น.46) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการ เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการสอน การ พัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, น.28) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการ จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และแสดงบทบาทให้ชัดเจนในด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้าน วิชาการ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, น.14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ

การดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554, น.25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไพเราะ พัดตาสิ่ง (2554, น.14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

เมอร์ฟี (Murphy, 1999, p.17) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำควรจะทำให้ความสำคัญของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) จำนวนของเนื้อหา
- 2) การจัดเนื้อหา
- 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
- 4) ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
- 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
- 6) การบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
- 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
- 8) คุณภาพของจุดประสงค์

Brownell (2001) กล่าวถึง ผู้นำทางวิชาการ ทำอย่างไรผู้บริหารและครูผู้สอนจะสามารถจัดการประสานงานในการทำงานที่โรงเรียน ไม่ใช่จะเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังคงดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมด้วย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมหรือกระตุ้นครูทุกคนในด้านการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

Blasé (2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership Decision making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้

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

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการควรผสมผสานการสะท้อนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการสอน และการเรียน รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ สร้างความมั่นใจว่ากระบวนการภายใน อันได้แก่ นโยบายธรรมเนียมการปฏิบัติและการปฏิบัติการสอนเหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ทำให้เกิดการพัฒนาและแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะที่มีรูปแบบในหลักการของทฤษฎี และตามที่มีหลักฐานเห็นได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้

กีวัน (Girvan, 2001, p.1) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

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

สรุปได้ว่า ภาวะทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยร่วมมือกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ถวิล มาตรฐาน (2544, น.126 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ, 2557, น.40) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1) การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียน และคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2) การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3) การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ

4) การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5) การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6) การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7) การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8) การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิชญ์ จุลวรรณ (2547, น.94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว

3) ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา ยอมรับ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5) ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใด และต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวก และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

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

- 1) การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
- 2) การจัดการทีมงาน
- 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4) การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 5) การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
- 6) การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
- 7) การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงาน และผู้ปกครอง

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

- 1) มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
- 2) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 4) การประเมินผลการสอนของครู
- 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กลิคแมน (Glickman, 2007, p.47) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการ

ปรับปรุงการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านองค์ความรู้ เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

(1.1) โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย ซึ่งงานวิจัยชิ้นสำคัญๆ ทุกงานต่างบันทึกลักษณะพิเศษของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า คณะครูต่างมีความเห็นพ้องในจุดประสงค์เดียวกัน และมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จการที่ลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูในโรงเรียนรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ยิ่งใหญ่ และทำงานเพื่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยการทำงานเพื่อการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยการทำงานที่ชัดเจน และเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับครูและนักเรียนไว้สูง มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนและให้ความสำคัญกับการบรรลุทักษะเบื้องต้นของผู้เรียน

(1.2) การสอนที่มีประสิทธิผล หมายถึง การสอนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผลจะบอกให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงวิธีการที่ทำให้การสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ถึงแม้ว่างานวิจัยดังกล่าวจะไม่ได้บอกถึงวิธีการที่ดีที่สุด เนื่องจากขึ้นอยู่กับเป้าหมายของโรงเรียนแต่ละแห่งที่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนของตนเอง เช่น ถ้าโรงเรียนตั้งเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ที่สูง ผู้นำทางวิชาการก็จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยทางการสอนที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผลจึงเป็นหนทางที่เหมาะสมชัดเจน เป็นรูปแบบโดยตรงของการสอน และเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลสำหรับการนำมาใช้ในชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดจากการนำองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และการสอนที่มีประสิทธิผลบรรจุลงในปรัชญา และความเชื่อในการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ปรัชญาสารัตถนิยม ปรัชญาประสบการณ์นิยม และปรัชญาอัตนิยม หรืออัตถิภาวะนิยม ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์กับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการนิเทศการสอนของครู คือ จะควบคุมความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการนิเทศ

(1.3) พัฒนาการทางการบริหาร หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางการบริหารโรงเรียนในด้านพฤติกรรม การบริหาร นโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนการจัด

ให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการพัฒนา และการดำเนินงานตามแผนความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับนักวิจัยส่วนใหญ่ที่ยอมรับว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มกิจกรรมต่างๆ และเป็นผู้ช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งระดับของบทบาทเหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียน บทบาททางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร การบริหารงานนโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดการให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผน

(1.4) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในขณะที่บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนความเชื่อและความเข้าใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ความพอใจ ความยุ่งเหยิง ความสับสน และการริเริ่มความพอใจ คือ ความรู้สึกก่อนจะมีการเปลี่ยนแปลง ความยุ่งเหยิง คือ ความรู้สึกขณะที่เริ่มมีคำถามเข้ามาความสับสน คือ ความรู้สึกเมื่อมีคำตอบเข้ามา การริเริ่มใหม่ คือ ความรู้สึกเมื่อได้รับคำตอบเรียบร้อยแล้ว ถึงแม้ว่าขั้นตอนทั้งสี่ของสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงสามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารโรงเรียน แต่สำหรับในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องอาศัยวิธีการและขั้นตอนในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงกับลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ปัญหา การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่ตรงประเด็น การเลือกทางแก้ปัญหา การยอมรับ การรักษามาตรฐาน และการริเริ่มใหม่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน และการพัฒนาในระดับจังหวัด ความรู้เกี่ยวกับระดับของการพัฒนาหลักสูตร

2) ด้านภาระหน้าที่ หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความรู้ดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วย องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

(2.1) การนิเทศและการประเมินผลการสอน หมายถึง การนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครูปรับปรุงการสอนได้ดีคือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้บริหารโรงเรียน ควรนิเทศแบบคลินิก อย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย ขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการณ์สอน ขั้นการสังเกตใน

ห้องเรียน ชั้นการอธิบายผล การสังเกต ชั้นการประชุมนิเทศ และชั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอนเป็นภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติได้โดยผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงจังกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าพอใจ

(2.2) การพัฒนาทีมงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย เนื่องจากการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการการประชุมพบปะกับทีมงาน การเยี่ยมโรงเรียนจัดกิจกรรมการอ่านเกี่ยวกับวิชาชีพ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล ควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจน ต่อเนื่อง ตรงประเด็น และส่งผลต่อการสอน เป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครู เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย ควรมีการประชุมและวิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและการปรับปรุงทักษะต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูในการเป็นผู้นำ และเป็นกิจกรรมซึ่งครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

(2.3) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง สภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

(2.4) การพัฒนากลุ่ม หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญในการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทักษะของการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่ม ความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและการแก้ปัญหาความขัดแย้งไปใช้ในการพัฒนากลุ่ม

(2.5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้สามารถวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้

(2.6) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อม

ในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียน เพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

(2.7) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชนเป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานในโรงเรียน เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น การที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียน สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนในการตัดสินใจการกระทำของโรงเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนให้คำแนะนำ บทบาทของผู้นำโรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยการใช้เอกสารการเยี่ยมบ้านการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

3) ด้านทักษะที่จำเป็น ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีสมรรถภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำ และทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศ และทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค ประกอบด้วย ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผล และการวางแผนทักษะการสังเกต และทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(3.1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร เป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาประมาณร้อยละ 70 – 80 ของเวลาทำงานในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เวลาดังกล่าวใช้ไปกับการฟัง การพูด การเขียน และการอ่าน ซึ่งตามปกติในการฟัง ผู้ฟังมักจะไม่เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดพูดทั้งหมด แต่จะรับรู้ได้ประมาณในบางส่วน ดังนั้น การฟังที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการฟังอย่างเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้พูดพูด ฟังอย่างมีจุดประสงค์ โดยการแลกเปลี่ยนข้อความและฟังโดยใช้ความจำช่วยระลึกถึงสิ่งที่ได้ฟัง ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งผลลัพธ์ก็คือ ความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนทางความคิดซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

(3.2) ทักษะด้านบุคคล เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการและเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่

จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ เช่น บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ทีมงานนักเรียน เป็นต้น และตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่จำเป็น คือ ความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ การจูงใจ การกระจายอำนาจ และความเป็นเพื่อนในอาชีพ เป็นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด การเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อนักเรียน

(3.3) ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการทำงานร่วมกับครูแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีตั้งแต่การนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือ ไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

(3.4) ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ ในการตัดสินใจร่วมกันนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบาย เป้าหมายในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่ม ซึ่งผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มตัดสินใจวิธีการดำเนินงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน การตัดสินใจ ประกอบด้วย การตัดสินใจข้างเดียว และการตัดสินใจที่มีการปรึกษาหารือ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเลือกใช้แนวทางในการตัดสินใจให้เหมาะสม

(3.5) ทักษะการกำหนดเป้าหมาย หรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติ และการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมาย และร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรค และการวิเคราะห์และการทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

(3.6) ทักษะการประเมินผลและการวางแผน เป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินและวางแผน การประเมินเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน การประเมินสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนนั้นสามารถเข้าถึงได้มากมายหลายทาง เช่น สอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง อ่านจากบันทึกของโรงเรียน การสำรวจแบบ Open-end และการใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น นอกจากนี้ในการประเมินผลจำเป็นต้องมีการวางแผนการประเมินเพื่อที่การประเมินเป็นไปได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับจุดประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียน สามารถเลือกใช้เทคนิคในการประเมินผลและการวางแผนได้หลายวิธี เช่น แผนภูมิ

ของ แกนต์ (Gantt charts) โปรแกรมการประเมินผล (PERT) เทคนิค PPBS การบริหารโรงเรียนโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นต้น

(3.7) ทักษะการสังเกต เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพในการองค์การ การบริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครู โดยใช้วิธีการสังเกตให้เป็นประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกต การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีวิธีการสังเกตหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การสังเกตเพื่อแนะนำการสอน การสังเกตเพื่อช่วยให้ครูได้ทราบผลสะท้อนกลับของการสอนเพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น

(3.8) ทักษะการวิจัยและการประเมินผล ในการวิจัยและประเมินผลที่ดีควรมีความชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอน และกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น สำหรับการทำให้โปรแกรมการสอนเป็นผลสำเร็จในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโปรแกรมการสอนจะต้องทำบนพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและผลลัพธ์ที่ได้รับหลังจากการเปลี่ยนแปลงทางการสอน ซึ่งต้องมาจากข้อมูลที่กว้างขวาง ครอบคลุมและเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามที่ต้องการ

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.221-224) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ และ 11 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

(1.1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

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

ออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้เป็นครูใหญ่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน การกำหนดทิศทางที่ดีควรครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน 2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย 3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง ซึ่งบทบาทของครูใหญ่ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (1) ให้แนวทางและกระบวนการในการจัดทำเป้าหมายของโรงเรียนแก่คณะครู รวมทั้งการวิเคราะห์ทบทวนเป้าหมายของโรงเรียน ด้วยวิธีเน้นกระบวนการแก้ปัญหา การวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา (2) เน้นการใช้การทำงานของครูเป็นทีมงานและรายบุคคลในการจัดทำหรือวิเคราะห์ทบทวนความคืบหน้าของเป้าหมายดังกล่าว (3) ช่วยปรับให้เป้าหมายของกลุ่ม หรือครู อาจารย์ รายบุคคลมีความสอดคล้องและไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน (4) สร้างฉันทามติเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายกลุ่ม โดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายไว้ชัดเจน (5) เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญและกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จะต้องยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจนั้น (6) กระตุ้นคณะครูในฐานะผู้มีส่วนกำหนดเป้าหมายโรงเรียนให้ตรวจสอบทบทวนตนเองว่า มีความมั่งคั่งด้านวิชาชีพขั้นพื้นฐานหรือไม่ เมื่อต้องปฏิบัติไปสู่เป้าหมายนั้น (7) ร่วมหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ถึงแนวทางพัฒนาให้เกิดความมั่งคั่งด้านวิชาชีพแก่ครู และ (8) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาด้านวิชาชีพของครูอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และสอดคล้องกับ พันธส ด้วงเอก (2555, น.22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครองผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจ หรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงาน แจ้งต่อสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครู เพื่อ

นำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

การมุ่งเป้าทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครูและคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน

(1.2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp.225-226) กล่าวถึง การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ได้ทราบทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี ส่วน ฮอย และ มิสเกล (1991, pp.190-192 อ้างถึงใน อัญชัน แซ่เตียว, 2552) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึคนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ที่ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น สอดคล้องกับ เฮค (1990, pp.110-122) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอนให้ครูนักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วกัน และ ภารดี อนันตนาวิ (2555, น.154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลสองประการ คือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสาร เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการ ข่าวสารของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่าย

ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

2) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

(2.1) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ (Hallinger & Murphy, 1985, pp.189-190) สอดคล้องกับ กรองทอง จิระเดชากุล (2550, น.2) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบในหลักการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกันทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น และ สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.225) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ การกำกับติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

(2.2) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด (Hallinger & Murphy, 1985, p.222) สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วน เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552, น.83) กล่าวว่า หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น.29 อ้างถึงใน กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ, 2553, น.24) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนา และใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้น และชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้ จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก

สรุปได้ว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง การกำหนดตัวบุคคลในการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อันจะช่วยให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร และกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

(2.3) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, p.222) กล่าวว่า ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่ง เดวิส และ โทมัส

(Davis & Thomas, 1989, p.74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้คือ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมผัสโดยตรง 3) การพัฒนาและใช้วิธีการต่างๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนโดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน 5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู 6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน และยังสอดคล้องกับ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, น.24) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียนเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้ง และสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดทำ เอกสาร วัสดุ และเครื่องมือวัดผล และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

(3.1) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน

เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้การสอนใน

ห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Hallinger & Murphy, 1985, pp.222-223) สอดคล้องกับ เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas, 1989, pp.149-153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เขาให้ข้อเสนอแนะว่า การใช้เวลาในห้องเรียนของครูโดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในด้านการสอน ร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีกร้อยละ 35 และจากการวิจัยครูมีประสิทธิภาพโดยศึกษาจากลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนพบว่า ครูใช้เวลาในการสอน ดังนี้ 1) ใช้เวลาส่วนมากในการสอน โดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับนักเรียน 2) สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร 3) ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแลการทำงานของนักเรียน 4) ใช้เวลาส่วนน้อยในการว่ากล่าวและอบรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียน 5) ให้นักเรียนใช้เวลาเหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ 6) ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด 7) ให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกการอ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น ประจำวิชาไม่มาทำการสอน และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

(3.2) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการเอาใจใส่และดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดนี้ มีผู้ให้ความเห็นว่ามีประโยชน์มาก เช่น การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครูผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ (Hallinger & Murphy, 1985, p.223) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, น.20-21 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัตตาเทพ, 2557, น.81) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์

หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไว้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องช่วยดำเนินการ และได้อธิบายวิธีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ 1) มีความอดทนและรู้จักควบคุมตนเอง เช่น ไม่มโหฬารเฉียว มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ 2) มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) รู้จักการชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำความดี 4) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น ๆ หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย และวิจารณ์หรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ 5) มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 6) มีความเสียสละและไม่ตระหนกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา 8) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน 10) ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 11) ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 12) รู้จักใช้เวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการติดต่อทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 14) ไม่จู้จี้เกินไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียน ซึ่งจะทำให้รับทราบข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครูผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ

(3.3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้ส่งคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น (Hallinger & Murphy, 1985, p.223) สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1964, pp.66-67 อ้างถึงใน ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ, 2557) ได้จัดลำดับความต้องการของคนไว้เป็น 5 ชั้น โดยลำดับจากความต้องการขั้นต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดไปจนถึงความต้องการระดับสูงที่สุด ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นน้อยลง ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการการมีเกียรติ และ 5) ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด ส่วน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.44-49) ได้ให้การศึกษาเพื่อต้องการทราบว่า มีองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และความไม่พอใจในการทำงานปัจจัยจูงใจ และเรียกองค์ประกอบที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในงานว่าปัจจัยเกือหนุ่น ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้

เกิดความสุขในการทำงานของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือ ปัจจัยเกื้อหนุน มี 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) การนิเทศงาน 7) นโยบายและการบริหารขององค์การ 8) สภาพของการทำงาน 9) ชีวิตส่วนตัว 10) ฐานะ และ 11) ความมั่นคงในงาน ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้นเอง

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีต่างๆ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(3.4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ (Hallinger & Murphy, 1985, p.223) สอดคล้องกับ จูเซียส (Jucius, 1971, p.243 อ้างถึงใน วีรชาติ วิลาศรี, 2550, น.19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น ส่วน สุวรรณิ หาญกล้า (2550, น.68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะ และศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับ การฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ

(3.5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุง การเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของ โรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ ซึ่งครูทำงาน และในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุง การเรียนการสอนนั่นเอง (Hallinger & Murphy, 1985, p.224) ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.25) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน การเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองไว้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม และ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น.9-10) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตาม เป้าหมายครูผู้สอน จึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดทั้งกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบ กิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับ พัฒนาการทางสมองและมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความ หลากหลายทันสมัยเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดย ครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สรุปได้ว่า การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจน โดยมี คณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3.6) การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียน ในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง (Hallinger & Murphy, 1985, p.224) สอดคล้องกับ กิ่งแก้ว อารีรักษ์ (2548, น.117-118) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ไม่ใช่สื่อสิ่งพิมพ์และตัวบุคคลอย่างเหมาะสม และมีความหมายด้วยวิธีการต่างๆ ที่สะท้อนถึงหลักการของการสอนการเรียนรู้ และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้เป็นการมอบอำนาจให้แก่ นักเรียน โดยครูยอมถอยหลังออกมาหนึ่งก้าวและคอยจับตามองการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีจุดประสงค์ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและการอ่านข้อมูลให้เป็น โดยผ่านการสัมผัสและฝึกปฏิบัติกับแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนจะเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้เรียนที่ตื่นตัวในขณะที่ใช้สื่อวัสดุที่มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เพื่อสำรวจตรวจสอบสื่อการสอนตามรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ครูและบรรณารักษ์จะกลายเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยผลักดันนักเรียนให้แสวงหาข้อมูลและกลายเป็นแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลที่เกิดสุดท้าย คือ “วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างหนึ่ง” ที่มั่นคงขึ้น ในขณะเดียวกันก็กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นภายในโรงเรียน ส่วน อรุณชัย กัณทภา (2548, น.28) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้ที่นั่น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความหมาย รวมถึงบรรยากาศและบรรยากาศโดยส่วนใหญ่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาชั้นนั้น ถูกสร้างด้วยกระบวนการบริหารที่เป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความปรารถนาของสังคม การสร้างการวางแผนการขับเคลื่อนบุคลากรให้ไปในทิศทางที่เป็นสังคมเรียนรู้เป็นภาระที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ ครูเป็นทั้งสภาพแวดล้อมและผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงให้นักเรียนใกล้ชิด การนำพาบรรยากาศที่ดี มีความอบอุ่น รอยยิ้มที่สดใส จริงใจ มีเมตตาสรรหาและสร้างสิ่งที่สร้างสรรค์ เพื่อผู้เรียนได้รับประโยชน์ นับได้ว่าเป็นบุคคลที่สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้นักเรียนได้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดีและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การยกย่องชมเชยการประกาศเกียรติคุณ

จากความหมายและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลและส่งเสริมการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีคนเก่ง และมีความสุข

2.3 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานนทบุรี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็น 1 ใน 225 เขตพื้นที่การศึกษา อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จาก 1 ใน 5 องค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ตามโครงสร้างใหม่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับที่ต่ำกว่าปริญญาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้นสถานศึกษาของรัฐบางประเภทที่มีกฎหมายเฉพาะให้อยู่ภายใต้สังกัดอื่น เช่น สถานศึกษาของรัฐระดับอาชีวศึกษา โรงเรียนเทศบาล โรงเรียนเฉพาะทางที่จัดการศึกษาพิเศษ ฯลฯ ซึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีขอบข่ายความรับผิดชอบดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 ของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีพื้นที่ประมาณ 487.877 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศใต้ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอมืองนนทบุรี และกรุงเทพฯ ขมханคร ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดนครปฐม มีแหล่งท่องเที่ยวและวัฒนธรรมที่สำคัญหลายแห่งโดยเฉพาะริมสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาและคลอง เช่น เกาะเกร็ด เป็นแหล่งเครื่องปั้นดินเผา รวมทั้งเป็นศูนย์วัฒนธรรมพื้นบ้านชาวมอญ ตั้งอยู่ใกล้กับวัดปรมย์ยิกาวาส และสวนสมเด็จ ฯ อำเภอปากเกร็ด ตลาดน้ำบางคูเวียง อยู่ปากคลองบางคูเวียง อำเภอบางใหญ่ ตลาดน้ำอำเภอไทรน้อย ตั้งอยู่ริมคลองพระพิมลราชา อำเภอไทรน้อย ศูนย์สมุนไพรวัดสวนแก้ว ตั้งอยู่ที่อำเภอบางใหญ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 63 แห่ง นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 25 แห่ง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 จำนวน 9 แห่ง และสถานศึกษาในสังกัดที่ตั้งอยู่ใน เขตพื้นที่ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี โรงเรียนสหศึกษาบางบัวทอง และโรงเรียนนนท์ประสิทธิ์วิทยา (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2560) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 ได้พัฒนาเว็บไซต์ <http://www.nonedu2.net> เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อสื่อสารกับ สำนักงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 นำยุทธศาสตร์ นโยบาย และจุดเน้น ตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ของส่วนราชการ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานภารกิจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา กำหนดทิศทาง วางแผน การทำงานและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ โดยนำหลักการแนวคิดของ BSC : Balanced Scorecard การวิเคราะห์ SWOT นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ประจำปี KPI : Key Performance Indicators มาใช้เป็นเครื่องตัดสินผลการบริหารจัดการของ หน่วยงาน และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยการนำหลักการวางแผน งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน PBB : Performance Based Budgeting และผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ RBM : Result Based Management ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมใน 5 เรื่อง คือ 1) การวัดผลการปฏิบัติงาน 2) การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) การควบคุมคุณภาพงาน 4) การ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และ 5) การให้อิสระในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด เป้าหมาย ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 ได้ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ สำหรับปีงบประมาณ 2561 ดังนี้

วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1) จัดส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาค และมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

2) จัดส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก ของคนไทย 12 ประการ

3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนทุกระดับมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานและทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21

2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและสอดคล้องกับค่านิยมหลัก 12 ประการ เหมาะสมตามช่วงวัย

3) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงเสมอภาค

4) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงานโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

5) สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเข้มแข็งและมีกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทย

2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ

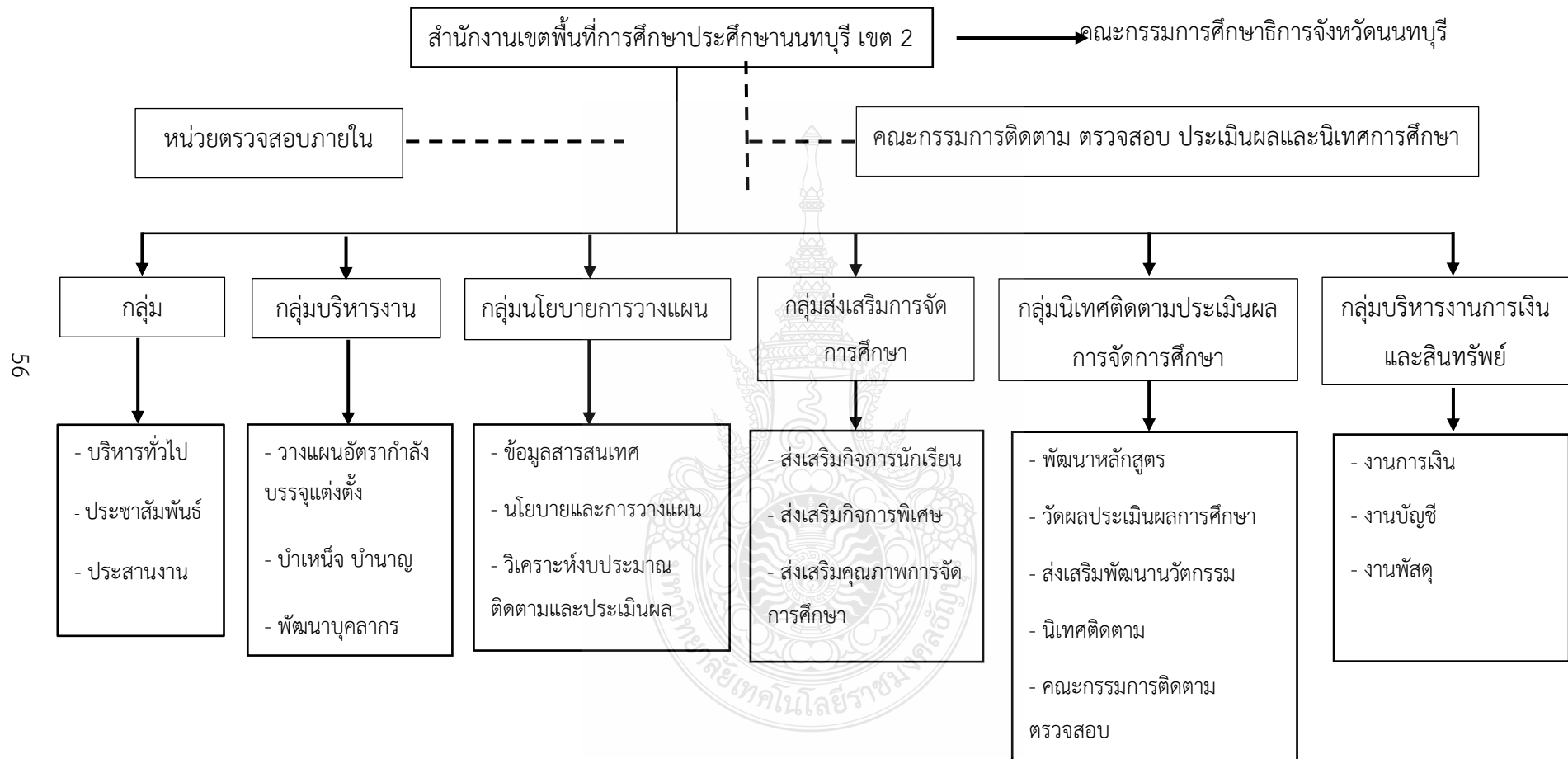
3) พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

5) ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

โยธิน สุกุลเดช (2548) มีการศึกษาวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 8 ด้าน ต่างร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.5 โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ชั้นเรียน

พัฒนา อำท้าว (2548) มีการศึกษาวิจัยที่มีวัตถุประสงค์โดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา ด้านภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

กาญจนา ตระกูลบางคล้า (2548) มีการศึกษาวิจัยที่มีวัตถุประสงค์โดยศึกษาภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและของครูในทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูของผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำทางวิชาการทุกองค์ประกอบสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู

ไพจิตร ศรีโนนยาง (2550) มีการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

มจรุสณี กวางทอง (2551) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่่นาวาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่่นาวาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่่นาวาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเห็นว่า ผู้บริหารได้วางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ประชุมคณะครูเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร กำหนดตารางสอนที่สอดคล้องกับเวลาเรียน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูสร้างแผนการสอน สนับสนุนให้ครูสอนซ่อมเสริม วางแผนการนิเทศ แนะนำให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ วางแผนการประเมินผลการเรียนการสอน และนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

สุทธิพร วรรณสิทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกือบทั้งหมดได้กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแต่ละรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตร วางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สนับสนุนครูผู้สอนในการจัดทำแผนการสอนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการสอนใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ

บัญญัติ ศรีเรืองชัย (2551) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยปัจจัยการบริหารด้านการตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสูงในเขตตรวจราชการที่ 6 ส่วนปัจจัยการบริหารด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และด้านการควบคุมงาน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่มต่ำในเขตตรวจราชการที่ 6 อยู่ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านแรงจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ ด้านการติดต่อ สื่อสาร และด้านการควบคุมงาน

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนขนาดเล็กที่ดี มีเพียง 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยการจูงใจ การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสาร และโครงสร้างของโรงเรียน

รัตนา คำทองเสน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการจัด การความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับกระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ชฎาภรณ์ บรรณเลงรัมย์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถม ศึกษของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับสูง คือ ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำ

เกริกเกียรติ อินเกตุ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารการ ศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการ ศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวกระดับปานกลางกับ ลักษณะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการ จัดการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุ และด้านวัฒนธรรมองค์กร

พิจิตร พรหมจรรย์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ หลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี พบว่า ปัจจัยทางการ

บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรในระดับสูง โดยมีปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ

สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และด้านการนำแนวคิดทางการศึกษามาใช้ และด้านที่น้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรชาติ วิลาศรี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า 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 ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า มีความ

คิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมิธ (Smith, 1974) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) สร้างสัมพันธภาพกับผู้บริหารระดับสูงกว่าโรงเรียนกับคณะกรรมการโรงเรียน 2) วางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน 3) สร้างความเข้าใจและมีการติดต่อระหว่างบ้านกับโรงเรียน 4) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว 5) ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นในบรรยากาศของโรงเรียนและตัวครูใหญ่เอง 6) มีอุปการะคุณ 7) พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ 8) สร้างสามัคคีและทำงานร่วมกับครูในการส่งเสริมโรงเรียนของตนเอง 9) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 10) ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดียิ่งกัมชุมชน 11) เป็นผู้นำในทางวิชาการ 12) แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้เห็นประจักษ์ 13) ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีและมีวินัย 14) มีความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน

กู๊ดฮาร์ท (Goodhart, 1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์กรของผู้บริหาร ความมีคุณธรรมจริยธรรมของครู ปฏิบัติการสอน และความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

เพนเทลิดีส (Pantelides, 1991) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียน รัฐอิลลินอยส์ ไอโอวา และเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

คาวาโซ (Cavazos, 1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนา เป้าหมายการปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

ยามาดะ (Yamada, 2000) ได้ทำการวิจัยถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสามารถบริหารงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่เอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ สามารถนำและส่งเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อัตนวิสัยทัศน์ในการจัดกิจกรรมวิชาการต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 14 โรงเรียน จำนวน 372 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 190 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบไม่เป็นสัดส่วน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ ลิเคอร์ท (Likert's type) (ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล, 2553) ซึ่งกำหนดความมากน้อยในระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่แสดงออก โดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

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

3.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

3.3.2 สร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิกเคอร์ต (Likert's type) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจาก วีระชาติ วิลาศศรี (2550, น.124-131)

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, น.139) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) (ประยูร อิมสวาสดิ์, 2552, น.74) เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามจะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมิน

3.4.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (Item-total correlation)

2) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202-204) มีค่าเท่ากับ 0.96

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ติดต่อจัดทำหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และผู้อำนวยการโรงเรียน

3.5.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้เก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากครูเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.3 ผู้วิจัยนำหนังสือราชการพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 190 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บคืนด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการ ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.2 ทำการวิเคราะห์แล้วนำผลวิเคราะห์ไปแปรผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, น.163) มีดังนี้

| | | |
|----------------------------|---------|---|
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ในรูปแบบเนื้อหา (Content Analysis) มีรายละเอียด ดังนี้ การวิเคราะห์สถิติ การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเปอร์เซ็นต์ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแบบบรรยายเพื่อความสะดวกและความกระชับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติ โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test) และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | กลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{x} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม |
| sig. | แทน | ค่าจริงของความน่าจะเป็น |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสอง |

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติ โดยแจกแจง ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน จำนวน 2 ข้อ ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

| ตัวแปรภูมิหลัง | | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|-----------------|-------|--------|
| เพศ | 1.1 ชาย | 94 | 49.5 |
| | 1.2 หญิง | 96 | 50.5 |
| | รวม | 190 | 100.0 |
| ระดับการศึกษา | 2.1 ปริญญาตรี | 129 | 67.9 |
| | 2.2 ปริญญาโท | 59 | 31.1 |
| | 2.3 ปริญญาเอก | 2 | 1.1 |
| | รวม | 190 | 100.0 |
| ประสบการณ์การทำงาน | 3.1 1-5 ปี | 76 | 40.0 |
| | 3.2 6-10 ปี | 74 | 38.9 |
| | 3.3 11 ปีขึ้นไป | 40 | 21.1 |
| | รวม | 190 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายด้าน

| ภาวะผู้นำทางวิชาการ | \bar{X} | S.D. | ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|--------------------------------------|----------|
| การกำหนดภารกิจของโรงเรียน | | | | |
| 1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | 3.83 | 0.68 | มาก | 5 |
| 2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน | 4.02 | 0.92 | มาก | 2 |
| การจัดการด้านการเรียนการสอน | | | | |
| 1. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน | 3.72 | 0.82 | มาก | 11 |
| 2. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร | 3.85 | 0.82 | มาก | 4 |
| 3. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน | 3.77 | 0.93 | มาก | 8 |
| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน | | | | |
| 1. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน | 3.79 | 0.72 | มาก | 6 |
| 2. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน | 4.00 | 0.91 | มาก | 3 |
| 3. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู | 3.74 | 0.83 | มาก | 10 |
| 4. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ | 3.79 | 0.72 | มาก | 6 |
| 5. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ | 3.74 | 0.73 | มาก | 9 |
| 6. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ | 4.03 | 0.92 | มาก | 1 |
| รวม | 3.84 | 0.82 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้าง

บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.03 รองลงมา การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.02 และการจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.72

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เป็นรายชื่อ

| การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม | 4.09 | 0.53 | 1 |
| 2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | 3.76 | 0.75 | 3 |
| 3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | 3.77 | 0.68 | 2 |
| 4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น | 3.68 | 0.77 | 4 |
| รวม | 3.83 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตด้าน วิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

| การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ | 3.67 | 0.88 | 4 |
| 2. ผู้บริหารพบปะพูดคุย กับครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครู ทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | 4.29 | 0.95 | 2 |
| 3. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการ พัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน | 4.39 | 0.95 | 1 |
| 4. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | 3.72 | 0.88 | 3 |
| รวม | 4.02 | 0.92 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$) รองลงมา ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}=4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X}=3.67$)

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

| การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน การสอนของครู | 3.61 | 0.85 | 3 |
| 2. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอน ของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน | 3.61 | 1.00 | 4 |
| 3. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียน หลังการสังเกตการสอน | 3.52 | 0.96 | 5 |
| 4. ผู้บริหารมีการสังเกตสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการ อยู่เสมอ | 4.09 | 0.53 | 1 |
| 5. ผู้บริหารมีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียน การสอนของครูอย่างเป็นระบบ | 3.76 | 0.75 | 2 |
| รวม | 3.72 | 0.82 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้าน
การสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสังเกต
สังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารมีการ
บันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกต
การสอน ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

| การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้าน การใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน | 3.77 | 0.68 | 2 |
| 2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ | 3.68 | 0.77 | 3 |
| 3. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้ สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร | 3.67 | 0.88 | 4 |
| 4. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง แต่ละสาระการเรียนรู้ | 4.29 | 0.95 | 1 |
| รวม | 3.85 | 0.82 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้
หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำกับ ดูแลการ
สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระ
การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดตัวบุคคลในการประสานงาน
ด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
 บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
 การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

| การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนอย่างใกล้ชิด | 4.39 | 0.95 | 1 |
| 2. ผู้บริหารนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน | 3.72 | 0.88 | 2 |
| 3. ผู้บริหารมีการประเมินด้านการสอน | 3.61 | 0.85 | 3 |
| 4. ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร | 3.61 | 1.00 | 4 |
| 5. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาผู้เรียน | 3.52 | 0.96 | 5 |
| รวม | 3.77 | 0.93 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า
 ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการ
 ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา
 ผู้บริหารนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนข้อ
 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ

บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.09 | 0.53 | 1 |
| 2. ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน | 3.76 | 0.75 | 3 |
| 3. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 3.77 | 0.68 | 2 |
| 4. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 3.68 | 0.77 | 4 |
| 5. ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ | 3.67 | 0.88 | 5 |
| รวม | 3.79 | 0.72 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู | 4.29 | 0.95 | 2 |
| 2. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับนักเรียน | 4.39 | 0.95 | 1 |
| 3. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูทราบ | 3.72 | 0.88 | 3 |
| 4. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนทราบ | 3.61 | 0.85 | 4 |
| รวม | 4.00 | 0.91 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.39$) รองลงมา ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู ($\bar{X}=4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนทราบ ($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่างๆ | 3.61 | 1.00 | 2 |
| 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ | 3.52 | 0.96 | 3 |
| 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ทักษะของตนได้อย่าง เต็มศักยภาพ | 4.09 | 0.53 | 1 |
| รวม | 3.74 | 0.83 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ | 3.76 | 0.75 | 5 |
| 2. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ | 3.77 | 0.68 | 4 |
| 3. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน | 3.68 | 0.77 | 3 |
| 4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 3.67 | 0.88 | 2 |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน | 4.09 | 0.53 | 1 |
| รวม | 3.79 | 0.72 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและการสร้าง
มาตรฐานด้านวิชาการ

| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและ พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน | 3.76 | 0.75 | 2 |
| 2. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น | 3.77 | 0.68 | 1 |
| 3. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ | 3.68 | 0.77 | 3 |
| รวม | 3.74 | 0.73 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนา
และการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์
มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประกาศเกณฑ์
ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ | \bar{X} | S.D. | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน | 3.67 | 0.88 | 4 |
| 2. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะ ทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน | 4.29 | 0.95 | 2 |
| 3. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียน ตามโอกาสต่างๆ เสมอ | 4.39 | 0.95 | 1 |
| 4. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการ ด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ | 3.72 | 0.88 | 3 |
| รวม | 4.03 | 0.92 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.67$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม
เครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี จำแนกตามเพศ

n = 190

| ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา | เพศ | | | | t | sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | 3.83 | 0.68 | 3.76 | 0.75 | 91.86 | 0.74 |
| ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน | 4.02 | 0.92 | 3.77 | 0.68 | 119.35 | 1.95 |
| ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน | 3.72 | 0.82 | 3.68 | 0.77 | 91.20 | 2.64 |
| ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร | 3.85 | 0.82 | 3.67 | 0.88 | 90.64 | 2.77 |
| ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน | 3.77 | 0.93 | 4.29 | 0.95 | 84.39 | 1.68 |
| ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน | 3.79 | 0.72 | 4.39 | 0.95 | 94.60 | 0.71 |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน | 4.00 | 0.91 | 3.72 | 0.88 | 119.88 | 2.94 |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู | 3.74 | 0.83 | 3.61 | 0.85 | 83.36 | 1.65 |
| ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ | 3.79 | 0.72 | 3.61 | 1.00 | 94.60 | 0.71 |
| ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ | 3.74 | 0.73 | 3.52 | 0.96 | 78.54 | 1.68 |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ | 4.03 | 0.92 | 4.09 | 0.53 | 119.35 | 0.95 |
| รวม | 3.84 | 0.82 | 3.83 | 0.84 | | |

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

n = 190

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | sig. |
|--|----------------------|-------|-----|------|------|------|
| ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.06 | 2 | 0.03 | 0.09 | 0.92 |
| | ภายในกลุ่ม | 62.16 | 187 | 0.33 | | |
| | รวม | 62.22 | 189 | | | |
| ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.11 | 2 | 0.05 | 0.25 | 0.78 |
| | ภายในกลุ่ม | 40.63 | 187 | 0.22 | | |
| | รวม | 40.74 | 189 | | | |
| ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน | ระหว่างกลุ่ม | 0.32 | 2 | 0.16 | 0.50 | 0.61 |
| | ภายในกลุ่ม | 59.36 | 187 | 0.32 | | |
| | รวม | 59.68 | 189 | | | |
| ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร | ระหว่างกลุ่ม | 0.10 | 2 | 0.05 | 0.15 | 0.86 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.77 | 187 | 0.35 | | |
| | รวม | 64.87 | 189 | | | |
| ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.06 | 2 | 0.03 | 0.07 | 0.93 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.67 | 187 | 0.38 | | |
| | รวม | 71.73 | 189 | | | |
| ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน | ระหว่างกลุ่ม | 0.00 | 2 | 0.01 | 0.02 | 0.98 |
| | ภายในกลุ่ม | 57.97 | 187 | 0.31 | | |
| | รวม | 57.97 | 189 | | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.00 | 2 | 0.01 | 0.03 | 0.97 |
| | ภายในกลุ่ม | 39.27 | 187 | 0.21 | | |
| | รวม | 39.27 | 189 | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู | ระหว่างกลุ่ม | 0.42 | 2 | 0.21 | 0.55 | 0.58 |
| | ภายในกลุ่ม | 72.06 | 187 | 0.38 | | |
| | รวม | 71.48 | 189 | | | |
| ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ | ระหว่างกลุ่ม | 0.00 | 2 | 0.01 | 0.02 | 0.98 |
| | ภายในกลุ่ม | 57.97 | 187 | 0.31 | | |
| | รวม | 57.97 | 189 | | | |

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน (ต่อ)

n = 190

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | sig. |
|--|----------------------|-------|-----|------|------|------|
| ด้านการพัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ | ระหว่างกลุ่ม | 0.00 | 2 | 0.01 | 0.01 | 0.99 |
| | ภายในกลุ่ม | 80.41 | 187 | 0.43 | | |
| | รวม | 80.41 | 189 | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 0.10 | 2 | 0.05 | 0.25 | 0.78 |
| | ภายในกลุ่ม | 41.14 | 187 | 0.22 | | |
| | รวม | 41.24 | 189 | | | |

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | sig. |
|--|----------------------|-------|-----|------|------|------|
| ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.00 | 2 | 0.00 | 0.00 | 1.00 |
| | ภายในกลุ่ม | 62.22 | 187 | 0.33 | | |
| | รวม | 62.22 | 189 | | | |
| ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.02 | 2 | 0.01 | 0.05 | 0.95 |
| | ภายในกลุ่ม | 40.72 | 187 | 0.22 | | |
| | รวม | 40.74 | 189 | | | |
| ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน | ระหว่างกลุ่ม | 0.17 | 2 | 0.08 | 0.26 | 0.77 |
| | ภายในกลุ่ม | 59.51 | 187 | 0.32 | | |
| | รวม | 59.68 | 189 | | | |

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายด้าน (ต่อ)

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | sig. |
|--|----------------------|-------|-----|------|------|------|
| ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร | ระหว่างกลุ่ม | 0.02 | 2 | 0.01 | 0.02 | 0.98 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.86 | 187 | 0.35 | | |
| | รวม | 64.87 | 189 | | | |
| ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.44 | 2 | 0.22 | 0.58 | 0.56 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.28 | 187 | 0.38 | | |
| | รวม | 71.73 | 189 | | | |
| ด้านการควบคุมการใช้เวลา ในการสอน | ระหว่างกลุ่ม | 0.00 | 2 | 0.00 | 0.01 | 1.00 |
| | ภายในกลุ่ม | 57.75 | 187 | 0.31 | | |
| | รวม | 57.75 | 189 | | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 0.08 | 2 | 0.04 | 0.20 | 0.82 |
| | ภายในกลุ่ม | 39.98 | 187 | 0.21 | | |
| | รวม | 40.06 | 189 | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู | ระหว่างกลุ่ม | 0.29 | 2 | 0.14 | 0.38 | 0.69 |
| | ภายในกลุ่ม | 72.01 | 187 | 0.39 | | |
| | รวม | 72.30 | 189 | | | |
| ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ | ระหว่างกลุ่ม | 0.00 | 2 | 0.00 | 0.01 | 0.99 |
| | ภายในกลุ่ม | 57.75 | 187 | 0.31 | | |
| | รวม | 57.75 | 189 | | | |
| ด้านการพัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ | ระหว่างกลุ่ม | 0.01 | 2 | 0.00 | 0.01 | 0.99 |
| | ภายในกลุ่ม | 81.22 | 187 | 0.43 | | |
| | รวม | 81.22 | 189 | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 0.02 | 2 | 0.01 | 0.05 | 0.95 |
| | ภายในกลุ่ม | 40.72 | 187 | 0.22 | | |
| | รวม | 40.74 | 189 | | | |

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่างกันมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.03 รองลงมาเป็น การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น ($\bar{X} = 3.68$)

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 3.67$)

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสังเกตสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารมีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 3.52$)

4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดตัวบุคคลในการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.67$)

5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา ผู้บริหารนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.52$)

6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.67$)

7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนทราบ ($\bar{X} = 3.61$)

8) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.52$)

9) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ ($\bar{X} = 3.76$)

10) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียน ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการ ให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ คือ ($\bar{X} = 3.68$)

11) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการ เรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา ยกย่องชมเชย นักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่นโดย การประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.67$)

5.1.2 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการ ศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

1) ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมา อภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดให้ได้มาตรฐานระดับสากล ผู้บริหารเกิดความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงานทางการศึกษา โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลหลายๆ ฝ่าย มีการจัดการฝึกอบรมแก่บุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ มีการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โยธิน สกุลเดช (2548) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนา อำท้าว (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังไปสอดคล้องกับ ไพจิตร ศรีโนนยาง (2550) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ บัญชา ศิริเรืองชัย (2551) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ต่างก็ได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหาร ตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สมุทพรณเกิดโมลี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ วิลาศรี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ดังต่อไปนี้

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้นน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ควรพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

- 2) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 ควรประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 ควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4) การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรน้อยที่สุด ดังนั้น นนทบุรี ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5) การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาผู้เรียนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย อำเภอ บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 ควรมีการวางแผนพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน พบว่า ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 ควรมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนทราบน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษา นนทบุรี เขต 2 ควรสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนทราบอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษา นนทบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

9) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่า ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ควรประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

11) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ พบว่า ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ควรยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามความคิดของครูในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- กาญจนา ตระกูลบางคล้า. (2548). **ภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กิ่งแก้ว อารีรักษ์ และคณะ. (2548). **การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย**. กรุงเทพฯ: อัลฟา มิเลินเนียม.
- เกริกเกียรติ อินเกต. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารการศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. (ภาคานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- โกศลภู์ เปลรินทร์. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- จักรกฤษ วงษ์ชาติ. (2551). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์. (2552). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ถวิล มาตรเลียม. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: สมาธรรม.
- บัญญัติ ศิริเรืองชัย. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และคณะ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ผ่องพรรณ ตรีมงคลกุล. (2553). การออกแบบการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แผนปฏิบัติการประจำปี. (2561). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. [ม.ป.ท.].
- พนัส ด้วงเอก. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- พนิช ศรีวิเศษ. (2556). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้ควบคุมงานการซ่อมใหญ่อากาศยานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์ห์น).
- พัฒนา อำท้าว. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (การศึกษาอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิจิตร พรหมจรรย์. (2553). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี).
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ไพจิตร ศรีโนนยาง. (2550). ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (การศึกษาอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ไพเราะ พัดตาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริม
การวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี, มิเกล
กาไรซาบาล.
- มธุรสณี กวางทอง. (2551). การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนชนเผ่าศูนย์พัฒนาคุณภาพการ
ศึกษาแม่नावาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปิณธ์รัชต์.
- โยธิน สกุลเดช. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (การศึกษาอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นจาก <http://www.siamhrm.com/report/management>
- รัตนา คำทองเสน. (2559). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ปทุมธานี, 8(2), 36-56.
- ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนัช การพิมพ์.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- วีระชาติ วิลาศรี. (2550). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ
กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ; ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: จี พี ไฮเบอร์
พรินท์.
- สารัตน์ พวงเงิน และ อาคม มหามาตย์. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็ชเปอร์เน็ท.
- _____. (2553). **ผู้นำโรงเรียนกับการกำหนดทิศทาง**. สืบค้นจาก
<http://www.Gotoknow.org/posts/385724>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุทธิพร วรรณสิทธิ์. (2551). การสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษาลำพูน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2554). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- สุวรรณีย์ หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหาสารคามนคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุวิมล ติรภานันท์. (2549). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21 (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. ในประมวลสาระ ชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำ. ในประมวลสาระวิชาชุดทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อริยา คงเพียรภาค. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรุณชัย กัณทภา. (2548). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- อัญชัน แซ่เตียว. (2552). ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการบริหารวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอลำดวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1. (งานนิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Blase, J. (2001). *Empower Teacher : What Successful Principals Do*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Brownell. (2001). *Teachers' Perceptions of School Principals as Instructional Leaders in reading*. (Ph.D. Dissertation, University of the Pacific Stockton, California).
- Cavazos, J. M. (1999). *The instructional leadership of high school principals in successful Hispanic majority high schools*. (Doctoral Dissertation, The University of Texas at Austin, U.S.A).
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Davis & Thomas. (1989). *School management and organization; School supervision; Teachers; classroom management; United States*. [n.p.].
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Girvan, N. (2001). *Reinterpreting the Caribbean*. In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.). *New Caribbean thought: A reader*. Jamaica: University of the West Indies Press.
- Glickman, C. D. (2007). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (7th ed.). Boston: Pearson.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Goodhart, W. H. (1991). **The instrumental and expressive characteristics of public secondary schools and effectiveness.** (Dissertation Abstracts International, 51(8), 2214-A).
- Hallinger, J. S., Murphy, S.L. (1985). **Work stress and social support.** Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Heck. (1990). Instructional leadership school achievement: Validation of causal model. **Educational Administration Quarterly, 56,** 94-125.
- Herzberg, R. W. (1959). **The motivation to work.** New York: Jonh Wiley & Sons.
- Hoy, Wayne, K and Cecil G. Miskel. (1991). **Educational Administration : Theory Research and Practice** (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3),** 607-608.
- McEwan, E. K. (1998). **Seven Steps to Effective Instructional Leadership.** California: Library of Congress.
- _____. (2003). **7 steps to effective instructional leadership.** California: Corwin Press.
- Miner, J. B. (1992). **Industrial-Organization Psychology.** New York: The State University of New York.
- Murphy, J. (1999). **Educational administration : A decade of reform.** Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pantelides, J. R. (1991). **An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement.** (Dissertation Abstracts International, 768-A).
- Seyfarth, J. T. (1999). **The Principal: New Leadership for New Challenges.** NJ: Prentice-Hall.
- Smith, H. B. (1974). **Description of effective and ineffective behavior of school principals.** (Dissertation Abstracts International, 1936-A).

บรรณานุกรม (ต่อ)

Yamada, A. T. (2000). **Elementary school principals' perceptions of responsibilities and competencies for instructional leadership.** (Doctoral Dissertation University of the Pacific Stockton).



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร. สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร. อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา
ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาเลื่อนสรณ์)
3. ดร. วิษณุ เปரியอนิม
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสวียน เจนเข้ว่า
อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นางสาวสุกฤษฎี มีสุข
ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดลาดปลาตุ๊ก



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้อั้เป็นความลับโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานของท่าน แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมี

ข้อคำถาม จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

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

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม | | | | | |
| 2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | | |
| 3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | | |
| 4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น | | | | | |
| ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 5. ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ | | | | | |
| 6. ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | | |
| 7. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | | |

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ | | | | |
|---|--------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง รับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน | | | | | |
| การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน | | | | | |
| 9. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู | | | | | |
| 10. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน | | | | | |
| 11. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียน หลังการสังเกตการสอน | | | | | |
| 12. ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ | | | | | |
| 13. ผู้บริหารมีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร | | | | | |
| 14. ผู้บริหารมีการกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 15. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการ ตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ | | | | | |
| 16. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตร | | | | | |
| 17. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ | | | | | |
| ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน | | | | | |
| 18. ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่าง ใกล้ชิด | | | | | |
| 19. ผู้บริหารนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน | | | | | |
| 20. ผู้บริหารมีการประเมินด้านการสอน | | | | | |

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร | | | | | |
| 22. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาผู้เรียน | | | | | |
| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน | | | | | |
| 23. ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| 24. ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชา ไม่มาทำการสอน | | | | | |
| 25. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวน หรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| 26. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวน หรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| 27. ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน | | | | | |
| 28. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู | | | | | |
| 29. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับนักเรียน | | | | | |
| 30. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูทราบ | | | | | |
| 31. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนทราบ | | | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู | | | | | |
| 32. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ | | | | | |
| 33. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ | | | | | |
| 34. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ | | | | | |
| ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ | | | | | |
| 35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ | | | | | |

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ | | | | | |
| 37. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 38. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| 39. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน | | | | | |
| ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ | | | | | |
| 40. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน | | | | | |
| 41. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น | | | | | |
| 42. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ | | | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ | | | | | |
| 43. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน | | | | | |
| 44. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน | | | | | |
| 45. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ เสมอ | | | | | |
| 46. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ

แปลผลเป็นคะแนน ดังนี้

- +1 กำหนดคะแนนเป็น สอดคล้อง
- 0 กำหนดคะแนนเป็น ไม่แน่ใจ
- 1 กำหนดคะแนนเป็น ไม่สอดคล้อง

| ข้อความ | ความเหมาะสมกับรูปแบบ ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา | | | |
|---|--|---|----|----------|
| | +1 | 0 | -1 | หมายเหตุ |
| การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | | | | |
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม | | | | |
| 2. ผู้บริหารประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | |
| 3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | |
| 4. ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น | | | | |
| ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน | | | | |
| 5. ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ | | | | |
| 6. ผู้บริหารพบปะพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | |
| 7. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | |
| 8. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | |

| ข้อความ | ความเหมาะสมกับรูปแบบ ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา | | | |
|--|--|---|----|----------|
| | +1 | 0 | -1 | หมายเหตุ |
| การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน | | | | |
| 9. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู | | | | |
| 10. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน | | | | |
| 11. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน | | | | |
| 12. ผู้บริหารมีการสังเกตสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ | | | | |
| 13. ผู้บริหารมีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ | | | | |
| ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร | | | | |
| 14. ผู้บริหารมีการกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน | | | | |
| 15. ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ | | | | |
| 16. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร | | | | |
| 17. ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ | | | | |
| ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน | | | | |
| 18. ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด | | | | |
| 19. ผู้บริหารนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน | | | | |
| 20. ผู้บริหารมีการประเมินด้านการสอน | | | | |
| 21. ผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตร | | | | |

| ข้อความ | ความเหมาะสมกับรูปแบบ ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา | | | |
|---|--|---|----|----------|
| | +1 | 0 | -1 | หมายเหตุ |
| 22. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาผู้เรียน | | | | |
| การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน | | | | |
| 23. ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | |
| 24. ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชา ไม่มาทำการสอน | | | | |
| 25. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | |
| 26. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | |
| 27. ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ | | | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน | | | | |
| 28. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครู | | | | |
| 29. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับนักเรียน | | | | |
| 30. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูทราบ | | | | |
| 31. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนทราบ | | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู | | | | |
| 32. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ | | | | |
| 33. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ | | | | |
| 34. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ | | | | |

| ข้อความ | ความเหมาะสมกับรูปแบบ ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา | | | |
|---|--|---|----|----------|
| | +1 | 0 | -1 | หมายเหตุ |
| ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ | | | | |
| 35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษา เอกสารต่างๆ | | | | |
| 36. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ | | | | |
| 37. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้อง เป้าหมายของโรงเรียน | | | | |
| 38. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จาก การฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | |
| 39. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วย ให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน | | | | |
| ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ | | | | |
| 40. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนา เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน | | | | |
| 41. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น | | | | |
| 42. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ | | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ | | | | |
| 43. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการ ประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน | | | | |
| 44. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทาง วิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน | | | | |
| 45. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตาม โอกาสต่างๆ เสมอ | | | | |
| 46. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้าน การเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ | | | | |

| ข้อความ | ความเหมาะสมกับรูปแบบ ผลการตัดสินตรงตามเนื้อหา | | | |
|---|--|---|----|----------|
| | +1 | 0 | -1 | หมายเหตุ |
| ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ | | | | |
| 35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษา เอกสารต่างๆ | | | | |
| 36. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ | | | | |
| 37. ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้อง เป้าหมายของโรงเรียน | | | | |
| 38. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จาก การฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | |
| 39. ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วย ให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน | | | | |
| ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ | | | | |
| 40. ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนา เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน | | | | |
| 41. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น | | | | |
| 42. ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ | | | | |
| ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ | | | | |
| 43. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการ ประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน | | | | |
| 44. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทาง วิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน | | | | |
| 45. ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตาม โอกาสต่างๆ เสมอ | | | | |
| 46. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้าน การเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ | | | | |



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๗๒

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวณัฐชานันท์ โตนาม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวณัฐชานันท์ โตนาม นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล)
รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๔

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-----------------------|---|
| ชื่อ - นามสกุล | นางสาวณัฐชานันท์ โตนาม |
| วัน เดือน ปีเกิด | 25 ธันวาคม 2528 |
| ที่อยู่ | 25/11 หมู่ 4 ตำบลบางคูรัด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี |
| การศึกษา | |
| พ.ศ. 2550 | ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| พ.ศ. 2563 | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2551-2558 | ครู โรงเรียนสุเหร่าเขี้ยว จังหวัดนนทบุรี |
| พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน | รับราชการครู โรงเรียนประชารัฐบำรุงจังหวัด นนทบุรี |
| โทรศัพท์ | 091-991-2797 |
| อีเมล | natchanan_t@mail.rmutt.ac.th |

