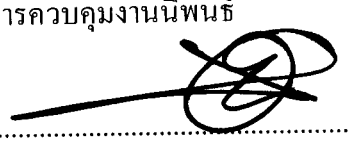
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ศิริมา พื้นสอาด

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ศิริมา พื้นสอาด ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

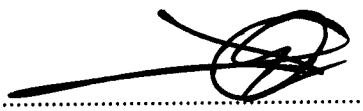
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

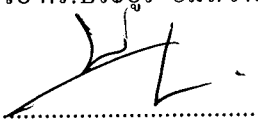
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



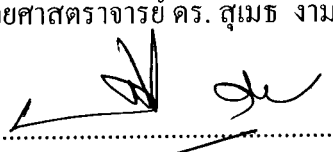
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)



.....กรรมการ

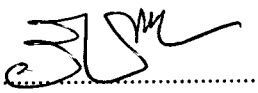
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)



.....กรรมการ

(ดร. ชัยพจน์ รักงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 20 เดือน มิถุนายน พ.ศ.2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ดร.ชัยพจน์ รักงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ดร.ชัยพจน์ รักงาม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และว่าที่เรือตรีธนพงศ์ บุญวาที ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองมะขาม ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิจัยในครั้งนี้ให้มีคุณภาพ และขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มศรีเมืองทุกท่านที่อำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่นด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาต่อบุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ศิริมา พื้นสอาด

58920473: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ วิชาการ/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ศิริมา พื้นสอาด: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (ACADAMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN KLONGYAI DISTICT UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดิ์, กศ.ด. 128 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert,1967, pp.16-24) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การทดสอบค่าที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสาน งานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920473: MEJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: LEADERSHIP/ ACADEMIC/ SCHOOL ADMINISTRATORS/
TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE

SIRIMA PUENSA-AD: ACADAMIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN KLONGYAI DISTICT UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA. ADVISOR: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D., 128 P. 2017.

The purpose of this research was to study and compared the academic leadership of administrators in Klong Yai district, under Trat Primary Educational Service Office, classified by gender, education and work experience. The sample of the research were teachers in Klong Yai district, under Trat Primary Educational Service Office. Based on Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610, the sample size was 127 peoples Selected by stratified random sampling by school. To collect data, the research instrument was a five rating scale questionnaire, which has the power of discrimination between .21 and .76 and reliability of .94. Statistics used in data analysis include: mean ($\overline{X}$), standard deviation (*SD*), *t*-test, one-way ANOVA, and statistically significant difference. The Scheffe's method is used to test the difference of pairs.

The results of the study were as follows:

1. Academic leadership of administrators in Klong Yai district, under Trat Primary Educational Service Office, was at a high level. Ranging from is the promotion of professional teachers development, development of school academic standards, and the implementation of the curriculum respectively.

2. Comparison of the academic leadership of administrators in Klong Yai district, under Trat primary educational service office, by gender, it was not significantly different. Classified by educational background there eas no difference except for the curriculum coordinating, the development of school academic standards, and promotion of the learning environment, there were statistically significant differences at .05 level, when classified by work experience, differences were not s found, except for supervision and evaluation of teaching and the implementation of curriculum those showed statistically significant at the .05 level.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

คำถามในการวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

สภาพการทั่วไปการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรา 11

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำ 13

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา..... 25

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของเฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี..... 41

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 48

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 51

3 วิธีการดำเนินการศึกษา..... 55

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 55

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 56

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 57

การเก็บรวบรวมข้อมูล 59

การวิเคราะห์ข้อมูล 59

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล…..... 60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุป	91
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก	114
ภาคผนวก ข	118
ภาคผนวก ค	126
ประวัติย่อของผู้วิจัย	128

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.....	56
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.....	62
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน.....	. 63
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	64
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	65
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	66
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายข้อ.....	67
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	22

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	69
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	70
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู โดยรวมและรายด้าน.....	71
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้อ.....	72
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	73
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	75
16	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	77
17	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	78
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	80
19	การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	82
20	การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน.....	83
22	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน.....	85
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	87
24	การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน.....	89
25	การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน การนำหลักสูตรไปใช้.....	90
26	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.....	127

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ให้เกิด การเรียนรู้และปัจจัยมีเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้บัญญัติไว้ใน หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กระจายอำนาจการบริหารซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 12)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 เน้นการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียรมีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเชื่อมต่อการพัฒนาคน การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 39)

การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัย ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นพลังทางสังคม ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ขึ้นโดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้าน ที่มีผลกระทบต่อการศึกษาประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ของประเทศ รวมทั้งการให้ความ สำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดมความคิดเห็นจาก ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนและประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น ที่จะส่งผล ให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในระดับหน่วยงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน(สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ, 2555, หน้า 11-12)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ คุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะ ผู้นำทางวิชาการในระดับสูงแล้วก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาคณะครู อาจารย์ให้เป็นบุคคลที่มีความ สามารถทางวิชาการและมีภาวะผู้นำตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ครอบครัวและ ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 15) การศึกษาต้องปรับเปลี่ยน ในสิ่งที่จะให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความต้องการที่จะได้ครูในด้านการมีความสามารถและนักเรียนที่มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้น ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการสอนภายในชั้นเรียนนั้น จะมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู และนำผลที่ได้มาปรับพฤติกรรมการสอน โดยใช้แนวคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้น มีการตอบสนองความหลากหลายของนักเรียน มีการวางแผนการสอนและการเตรียมบทเรียนมากขึ้น ใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านการกำหนดภาระงานของโรงเรียนที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน การให้ความสนใจความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียน (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2556, หน้า 2)

สภาพปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกาศผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่น่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและยังมีนักเรียนบางส่วนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2558, หน้า 32)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อสะท้อนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานด้านวิชาการ การกำหนดบทบาทหน้าที่และเพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนที่ต้องพัฒนาและในการบริหารเพื่อให้งานด้านวิชาการประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับใด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

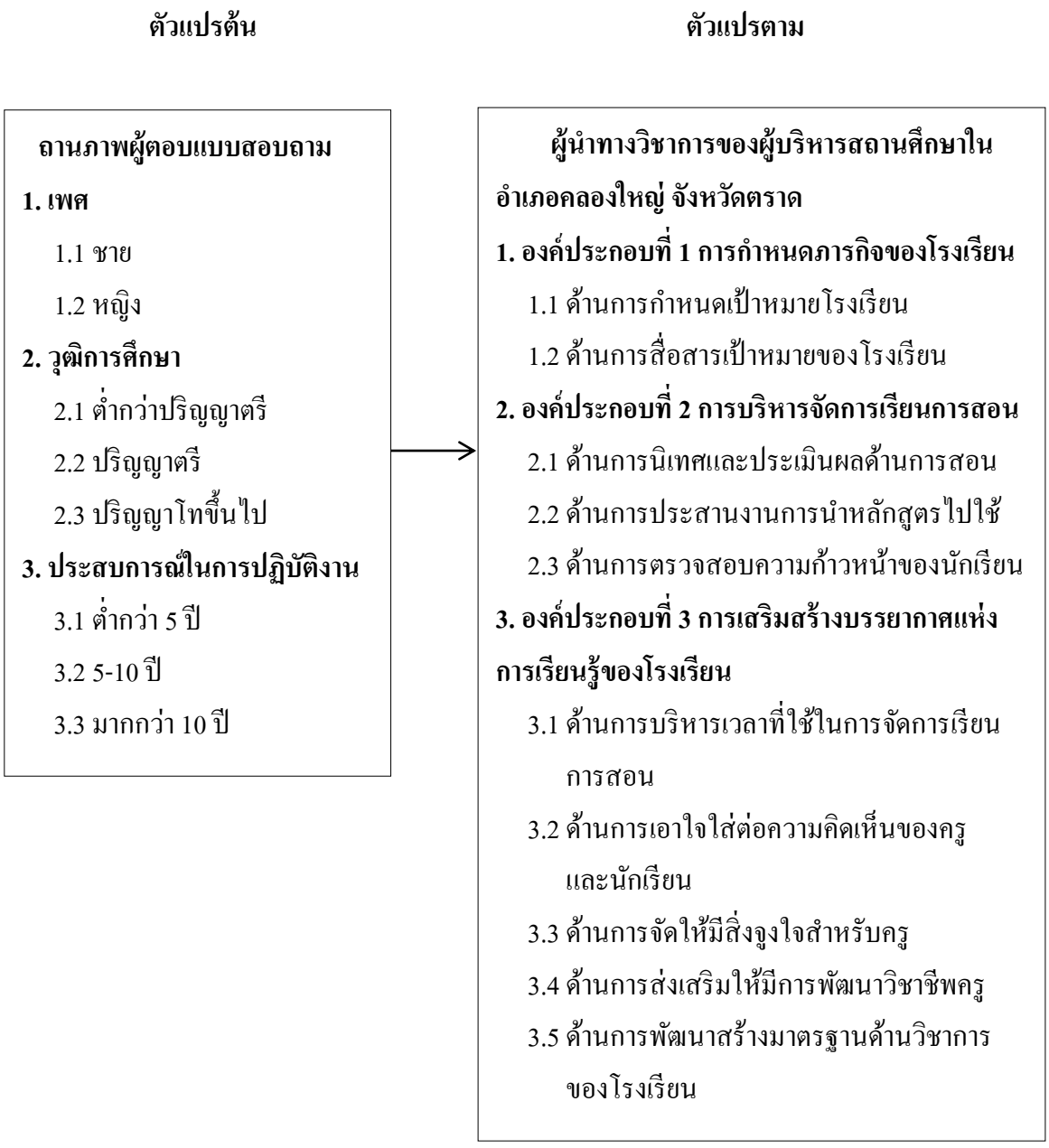
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของเฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้วิจัยกำหนดสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทหน้าที่ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้นำไปประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของเฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ซึ่งได้นำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน

1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการเรียนการสอน

1.2.1 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

1.2.2 ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้

1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน

1.3.2 ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน

1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู

1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู

1.3.5 ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 โรงเรียน รวม 183 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2558, หน้า 12)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดจำนวน 127 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาตรี

3.1.2.3 ปริญญาโทขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ 11 ด้านดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน

3.2.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.2 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการเรียนการสอน

3.2.2.1 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

3.2.2.2 ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้

2.3.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3.2.3 องค์ประกอบที่ 3 การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

3.2.3.1 ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.2.3.2 ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน

3.2.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู

2.2.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู

2.2.3.5 ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน

2.2.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำในการบริหารกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียนภายใต้กรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่กำหนด

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำในการบริหารกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่แสดงออกในทางปฏิบัติถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่

2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2.1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนเพื่อสร้างแนวทาง

ในการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานของครู โดยเป้าหมายมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันจะเกิดกับผู้เรียน โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและผู้บริหารมีการนำข้อมูลนักเรียน งบประมาณ และทรัพยากรในโรงเรียน ชุมชน ความต้องการและความสามารถของครูมาประกอบการพิจารณากำหนดเป้าหมาย

2.1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายให้มีผู้ส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในโรงเรียนทราบ โดยวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.2 การบริหารจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินการสอนของครู การประสานการนำหลักสูตรไปใช้ในการติดตามตรวจสอบและดำเนินการด้านความก้าวหน้าของนักเรียน

2.2.1 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการดำเนินการวางแผนการนิเทศและการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้น ช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุน ปรับปรุงและประเมินผลการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.2.2 การประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารประสานงานกับครูในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักการ จุดหมายโครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดประเมินผลผู้เรียน

2.2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบผลสรุปความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบ

2.3 การสร้างเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

2.3.1 การบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้มีผลกระทบ

ต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ดูแลให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียน ซึ่งจะทำให้รับทราบข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

2.3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง พฤติกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ที่มีผลต่อขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ รวมทั้งการให้รางวัลและการยอมรับในการทำงานของครู

2.3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการให้ครูได้รับการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2.3.5 การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานทางวิชาการ ในการปฏิบัติงานทางวิชาการของโรงเรียนในทุกๆด้าน เพื่อเสริมสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการให้เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียนและสามารถบริหารงานให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการประเมินจากภายนอก

2.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารจัดให้มีเกณฑ์การให้รางวัล การยอมรับในคุณค่าความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในเชิงรูปธรรมและแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในเชิงนามธรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

4. ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

5. เพศ หมายถึง เพศของครูชายและครูหญิงที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกเป็น 3 ระดับ

6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูที่สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับปริญญาตรี และไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

6.2 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าโดยไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่าหรือต่ำกว่า

6.3 ปริญญาโทขึ้นไป หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติการสอนจนถึงปัจจุบันในการวิจัยครั้งนี้จำแนกประสบการณ์การทำงานของครูออกเป็น 3 ระดับ

7.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี

7.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียน 5-10 ปี

7.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี

8. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วยโรงเรียน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านคลองมะนาว โรงเรียนบ้านไม้รูด โรงเรียนบ้านหนองม่วง โรงเรียนวัดห้วงโสม โรงเรียนบ้านตาหนึก โรงเรียนบ้านเนินตาล โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่ โรงเรียนบ้านคลองจาก โรงเรียนบ้านคลองมะขาม โรงเรียนบ้านโขดทราย โรงเรียนบ้านหาดเล็ก

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด หมายถึง สำนักงานเขตที่กำกับดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของเฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (2558, หน้า 28-30) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 37 บัญญัติว่าการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา โดยให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นายวัลลภ รองพล และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 4 คน ได้แก่ 1) นางสาวสุดคะนึง ไชยสิทธิ์ 2) นางลัดดา ท่าพริก 3) นายธนะชัย อุปริรัตน์ 4) นายวิชชา ครุปิติ

อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มุ่งสู่มาตรฐานสากล โดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วถึง
2. พัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งสู่มาตรฐานสากล
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน
4. ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย มีคุณธรรม และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุมทั่วถึง
2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
4. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสำนึกความเป็นชาติไทย มีคุณธรรม และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วถึง

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 ยกระดับคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 สร้างเสริมการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ปลูกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย มีคุณธรรม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปลูกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.3 เสริมสร้างการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มุ่งจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 245) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 1) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งลึกลับที่ปัจเจกบุคคลมีแต่ผู้อื่นไม่มี ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ใคร ๆ ก็สามารถปรับปรุงโดยการศึกษาและใช้คุณสามารถเป็นผู้นำได้ถ้าคุณมีความแน่วแน่ในการพัฒนาความสามารถที่สร้างผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริง

ขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 41) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่กระตุ้นจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติการหรืออำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การประสานงานให้เกิดมีใจความร่วมกับตน ดำเนินการจนกระทั่งผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ภูษิต ไชยวงศา (2552, หน้า 11) กล่าวว่าผู้นำนั้นต้องมีคุณสมบัติในการรวมคณะทำงานให้เป็นหนึ่งใจเดียวกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึง รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมการงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2553, หน้า 40) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กรเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนกระตุ้นให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความนับถือและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 3) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 1) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตน

ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554, หน้า 26) กล่าวว่าผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งชักจูงให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 26) สรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ว่าเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออก หรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557, หน้า 1) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกลุ่มสู่การทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

ฮัลพิน (Halpin, 1966, pp. 27-28) กล่าวว่าผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้

1. บุคคลที่แสดงอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคคลอื่น ๆ

2. บุคคลซึ่งแสดงอิทธิพลเชิงบวกที่มีความสำคัญมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

3. บุคคลที่แสดงอิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มหรือทำให้เกิดความสำเร็จในกลุ่มหรือในองค์กร

4. บุคคลที่ได้รับเลือกจากกลุ่มให้เป็นผู้นำ

5. บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้บริหารองค์กร

เนลสันและควิก (Nelson & Quick, 1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 2) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ยุคล์ (Yukl, 1998, p. 2) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โอเลย์รี่ (O' Leary, 2000, p. 2) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามที่ตนเองต้องการได้

ดราฟท์ (Draft, 2005, p. 5) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การนั้น ๆ ได้วางไว้จนสำเร็จ

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรที่จะต้องมีอยู่ในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์การก้าวไปสู้เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี ซึ่งเสนอไว้โดยนักการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของผู้นำ ซึ่งเสนอไว้ดังนี้

วีรชาติ วิลาศรี (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ
   1.1 มีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี
   1.2 มีความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี
   1.3 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการเป็นผู้นำ
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
   2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี เช่น แต่งกายดี วาจาดีและวางตนเหมาะสม เป็นต้น
   2.2 มีบุคลิกด้านจิตใจดี เช่น มีความเชื่อมั่น มีความกล้าหาญอดทน มีเมตตาและมีใจเป็นธรรม เป็นต้น
   2.3 มีบุคลิกด้านสังคมดี เช่น สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
   3.1 รู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง
   3.2 มีความรับผิดชอบ
   3.3 มีความละเอียดรอบคอบ
   3.4 มีความสามารถในการประสานงานและจูงใจ
   3.5 มีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 158-159) ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่ว่าด้วยคุณลักษณะของผู้นำว่าเกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่จะศึกษาลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้สูงขึ้นอาจทำได้โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะเฉพาะของตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Concept characteristics) หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิดวิเคราะห์ และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อนก็สามารถเล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

2. คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal characteristics) หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

3. คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical characteristics) หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะส่วนตัว (Personal characteristics) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไป อาทิ มั่นใจใจตัวเอง มั่นคงในอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควร รักษาความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

5. คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) อาทิ อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก และโหงวเฮ้ง ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุนแต่ในบางสังคมก็ยังได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ ผู้ที่จะได้รับความเชื่อถือในการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้นำที่สำคัญของประเทศมักเป็นผู้ที่มีวัยวุฒิสูง และได้รับการสนับสนุนและเป็นที่ยอมรับนับถือด้วย

6. คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social background characteristics) เช่น ฐานะทางครอบครัว วงศ์ตระกูล ประวัติการศึกษา ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดี ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักได้รับการยอมรับจากสังคม จึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ

กวี วงศ์พุฒ (2550, หน้า 23) จัดประเภทผู้นำตามลักษณะที่ได้รับอำนาจไว้ 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal leaders) ผู้นำลักษณะนี้ถืออำนาจที่ได้รับตามกฎหมายเป็นข้ออ้าง มักจะใช้อำนาจที่มีอยู่ทำทุกอย่างที่พอใจ ไม่มีการยืดหยุ่น

2. ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic leaders) ผู้นำลักษณะนี้จะไม่ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหาร แต่จะใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำ ก่อให้เกิดความศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งสร้างสัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน ก่อเกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

3. ผู้นำพ่อพระ (Symbolic leaders) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำที่พยายามทำตัวให้ควรแก่การคารพนับถือตามตำแหน่งและอำนาจที่ได้รับ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจและความเป็นธรรมแก่ทุกคน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 132-133) ได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงปฏิรูป ไว้ดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (The change agent) หมายถึง บุคคลมีความพยายามในการที่จะปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากผู้บริหารกำหนดเอง หรือเกิดจากการจ้างบุคคลจากภายนอกมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร และผู้นำควรมีทักษะในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เป็นผลสำเร็จ

2. ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ ซึ่งผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง ผู้นำที่สามารถจูงใจพนักงานให้นำเอาวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการ โดยผู้นำมีการให้รางวัลแก่ความสำเร็จกับผู้ตามที่ได้กระทำ และส่งเสริมผู้ตามให้ได้รับการเรียนรู้จากการทำงานและได้รับความก้าวหน้า

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการจูงใจ เพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย โดยการปลุกกระตุ้นให้ผู้ตามมีความพยายาม

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การปลุกเร้าให้ผู้ตามรับรู้ถึงปัญหาและการหาทางแก้ไข มีการพิจารณาโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อนของทางเลือกในการแก้ไขปัญหา จินตนาการถึงภายในปัญหา มีการแก้ปัญหาได้อย่างดีมีคุณภาพสูง และผู้ตามมีความผูกพันสูง

2.4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตาม การให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ให้ความสำคัญกับ

ผู้ตามมาก มีการสื่อสารแบบเปิดเผย และมีการพัฒนา โดยผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับผู้ตามแต่ละคน

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 56) ให้ทัศนะว่าผู้นำกับผู้บริหารนั้นอาจจะเป็นคนคนเดียวกัน หรือคนละคนก็ได้ ลักษณะที่ต่างกันอยู่เล็กน้อยระหว่างผู้นำกับผู้บริหาร คือ ผู้นำมักเป็นตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ง่าย ทั้งนี้เพราะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อจิตใจของบุคลากรอื่นจำนวนมาก และไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบตำแหน่งสูง ๆ ส่วนผู้บริหารนั้นในฐานะที่ดำรงตำแหน่งบริหาร จึงทำให้ต้องคิดทบทวนให้มากก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรลงไป ผู้บริหารมุ่งรักษาความมั่นคงของหน่วยงาน มีหน้าที่วางโครงการ กำหนดกฎเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานทุกอย่างในหน่วยงานหรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้นำเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แต่ผู้บริหารเป็นผู้รักษาความมั่นคงของหน่วยงานจึงไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง องค์การหรือหน่วยงานทุกประเภทควรมี

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 396-397 อ้างถึงใน จรัญ วรสาร, 2551, หน้า 24) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. คุณลักษณะทางบุคลิกกายภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม

2. ลักษณะการจูงใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีความต้องการในอำนาจ

3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางการบริหาร

สต๊อกดิลล์ (Stogdill, 2007, p. 63 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2550, หน้า 40) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำควรมีลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถภาพ ได้แก่ สติปัญญา ความตื่นตัว ความสามารถทางภาษา ความคิดริเริ่ม มีวิจารณญาณ

2. ความสำเร็จ ได้แก่ เป็นนักวิชาการ ความรู้ มีความสำเร็จทางกีฬา

3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งหวังให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

4. ความร่วมมือ ได้แก่ การจัดกิจกรรม สังคมดี ร่วมมือ ปรับปรุงตนเอง อารมณ์ขัน

5. ความมีฐานะ ได้แก่ ฐานะทางสังคม-เศรษฐกิจ เป็นคนกว้างขวาง

6. สถานการณ์ ได้แก่ ระดับทางจิตใจมั่นคง ฐานะมั่นคง มีทักษะ ความต้องการและความสนใจของผู้ตามงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของผู้นำผู้วิจัยสรุปได้ว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ คือ บุคลิกกายภาพของบุคคลในด้านความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม ซึ่งจะแสดงออกได้ทางกายผ่านแรงขับในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ผู้บริหารมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ถ้าองค์กรใดได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ก็มีแนวโน้มว่าองค์กรนั้นจะมีอนาคตสดใส เพื่อไปยังจุดหมายปลายทางได้สำเร็จ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 28) ได้อธิบายลักษณะบทบาทของผู้นำเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทผู้นำในอุดมคติของสังคม เป็นชุดของพฤติกรรมที่สังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้นำไว้ให้บุคคลยึดถือปฏิบัติ ทั้งที่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงานในตำแหน่ง เป็นต้น และที่ไม่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ ธรรมเนียมปฏิบัติ ข้อห้ามหรือจารีตของสังคม เป็นต้น รวมทั้งความคาดหวังของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม อาทิ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักวิชาการ เป็นต้น เพื่อแสดงให้ทราบว่า สังคมต้องการหรือคาดหวังอะไรจากบทบาทเหล่านั้น ใครคือผู้ที่มีภาระหน้าที่ผูกพันกับบทบาทนั้น และใครคือผู้ที่มีสิทธิ์เรียกร้องความชอบธรรมจากบทบาทเหล่านั้น บทบาทในอุดมคติเป็นแบบฉบับของบทบาทที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพเป็นผู้นำควรรับรู้และยึดถือปฏิบัติ หากพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบทบาทในอุดมคติจะเป็นองค์รวมหรือมีที่มาจากบทบาทตามบทบัญญัติ บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่ได้รับมอบหมาย และบทบาทที่คาดหวัง

2. บทบาทที่ผู้นำเข้าใจและรับรู้ เป็นชุดของพฤติกรรมที่ผู้นำใจรับรู้คิดว่า หรือเชื่อว่าควรจะประพฤติปฏิบัติอะไร แค่ไหน และอย่างไร ในฐานะที่เป็นผู้นำ บทบาทที่รับรู้ขึ้นอยู่กับการตีความตามโลกทัศน์ เจตคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของผู้นำแต่ละบุคคล หากบทบาทที่ผู้นำรับรู้ไม่ชัดเจน สับสน จะทำให้เกิดลักษณะที่เรียกว่าบทบาทคลุมเครือ ส่งผลให้ผู้นำไม่พึงพอใจต่อภาระงานในหน้าที่ ขาดความผูกพันต่อองค์กรและอาจทำให้ลาออกจากงานได้

3. บทบาทที่ผู้นำแสดงออกจริงหรือเป็นจริง เป็นชุดของพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติหรือกระทำจริง โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำแต่ละคน อาทิ อิทธิพลของฤดูกาล แรงกดดันจากชุมชน บุคลิกภาพ

ของบุคคล ความสนใจ สภาพร่างกาย เป็นต้น บทบาทที่เป็นจริงนี้ บางครั้งอาจจะมีลักษณะเป็นบทบาทที่ปรากฏขึ้นชั่วคราว หรือบทบาทเฉพาะสถานะ และบางครั้งอาจก่อให้เกิดบทบาทขัดแย้งได้

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่าบทบาทของผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ผู้บริหารอาจจะไม่ใช่ผู้นำ แต่หากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำหรือมีความเป็นผู้นำในตนเองจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

คม สุวรรณพิมล (2553, หน้า 26) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางเดินที่ชัดเจน และนำเสนอให้ทีมงานอยากที่จะเดินตามไปด้วยกัน

2. ผู้บริหาร คือ ผู้มีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นการทำงานของทีมงาน

3. ผู้บริหาร คือ ผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ หรือวางกลยุทธ์ ทั้งด้านงานและด้านคน พร้อมทั้งควบคุมการเดินทางของทั้งสองส่วนให้ไปด้วยกันสู่ความสำเร็จได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การโดยหน่วยงานนั้น ๆ และการแสดงออกของพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติหรือกระทำตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะที่ผู้นำต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนทางการศึกษาให้เกิดการพัฒนา ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 134) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำวิชาการ คือ ลักษณะ พฤติกรรม และกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 28) กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้าน

คุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการ

น้ำฝน รักยากลาง (2553, หน้า 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 40) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถให้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ไพเราะ พัตตาสิงห์ (2554, หน้า 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

คาร์เตอร์และไคทซ์ (Carter & Kiotz, 1990, p. 39) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการต้องการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคคลในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

วิลดี้และดิมม๊อค (Wildy & Dimmock, 1993, p. 45) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการกล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

เมอร์ฟี (Murphy, 1999, p. 17) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการควรจะให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารทางวิชาการควรให้ความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา

3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา

4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา

5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้

6. การบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร

8. คุณภาพของจุดประสงค์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อกล่าวถึงผู้นำทางวิชาการ อาจจะมองไปที่ครูผู้สอน แต่ในความเป็นจริงยังต้องมองไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2543, หน้า 69-70 อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2551, หน้า 10) กล่าวถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 111) เสนอว่างานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการต่อไปนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการนิเทศภายใน
4. ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) ได้กำหนดกรอบงานด้านวิชาการเพื่อกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้มีความอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547, หน้า 2) ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ในส่วนการเป็นผู้นำด้านวิชาการเรื่องต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ
2. การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้
3. การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

5. การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สุรพงศ์ สุทธิศักดา (2551, หน้า 5) กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. งานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

4. งานนิเทศการศึกษา

5. งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

รุ่งนภา นุตราวงศ์ (2552, หน้า 57) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนว่า จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 188-190) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์

2 การนิเทศและการติดตามการนำหลักสูตรไปใช้

3. การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล

4. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา

5. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

6. การสร้างและการพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร

7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 30-31) กล่าวถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ว่า ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาดังกล่าวมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ให้ความสำคัญและสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โคลแมนและอดัมส์ (Coleman & Adams, 1997, pp. 194-200) กล่าวว่าหลักการสำคัญของการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้

2. มีความเข้าใจในภาระงาน

3. มีทักษะที่เหมาะสม การเป็นผู้ที่มีความรู้ ในที่นี้ หมายถึง มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กลวิธีการสอน การบริหารงานวิชาการ และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรรู้คือความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญา

ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และจุดอ่อนจุดแข็งของนักปรัชญาแต่ละคน การมีความเข้าใจภาระงานของผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การกำกับดูแลและนิเทศ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ ทำวิจัยส่งเสริมบรรยากาศและเจตคติที่ดีในโรงเรียนและสัมพันธ์กับชุมชน การมีทักษะที่เหมาะสม ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมี คือการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและเทคนิคในการทำงาน ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลประกอบด้วย การสื่อสาร การโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา และการจัดการกับข้อขัดแย้ง ส่วนเทคนิคในการทำงานประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การเตรียมการวางแผน การสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, p. 33) กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่าง ๆ
3. สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน
4. เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ
5. สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน
6. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้นำ สนับสนุน ส่งเสริมและโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การวัดประเมินผลและวิจัย 6) การนิเทศการศึกษา และ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพ

การใช้หลักสูตร ด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 98-99) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ 1) ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรให้กระจ่างเพื่อจะให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนและวางแผนในการเตรียมการดำเนินการใช้หลักสูตร 2) จัดเตรียมบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรและแนวการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ 3) จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อจะได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ให้บริการและสนับสนุนการสอนของครู โดยการจัดหาเอกสารหลักสูตร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดห้องสมุดให้อยู่ในสภาพที่ครูและนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงคุณประโยชน์และความสะดวกสบายในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเป็นหลัก 5) ดำเนินการนิเทศติดตามผลและประมวลผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เทคนิควิธีและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 6) สร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก 7) ประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรแก่นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อหลักสูตรและการรับความร่วมมือที่ดีจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนโดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย

ฆนัท ธาตุทอง (2553, หน้า 272) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักสูตร ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ 2) ให้ความรู้ผู้สอนในโรงเรียนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ 3) ให้บริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ แก่ครู 4) ดำเนินการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) กระตุ้นให้ครูใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง เช่น จัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เป็นต้น 6) ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ 7) จัดระบบการบริหารหลักสูตร 8) ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

ภาวนี ธำรงเลิศฤทธิ์ (2553, หน้า 53-54) การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน ว่าผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาของชาติและตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว สถานศึกษาจึงมีภารกิจสำคัญดังนี้ 1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมส่วนที่เป็นแกนกลางส่วนที่เป็นความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งส่วนที่เป็นสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติม 2) ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและมีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ 3) จัดสรรงบประมาณทรัพยากรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนของตนเอง 4) ติดตามการใช้หลักสูตรกำกับดูแลคุณภาพนิเทศภายในให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 5) มีการวิจัยและพัฒนาการใช้หลักสูตรตลอดจนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการเชื่อมโยงไปสู่ชีวิตจริง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน โดยพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร มีนักวิชาการกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 38-39) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) จัดให้มีแผนการสอนให้ครบถ้วนทุกชั้นและทุกกลุ่มสาระ มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนเป็นผู้จัดทำแผนการสอนเอง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูจัดทำและติดตามการนำไปใช้ด้วย 2) จัดห้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียน รวมถึงจัดวัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอตามความจำเป็น 3) จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และห้องพิเศษเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ ตามสภาพความพร้อมของสถานศึกษา 4) ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ ชั้นเรียน และให้มีตารางสอนรวมของสถานศึกษาด้วย 5) จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการสอน เช่น แผนการสอน

คู่มือครู และเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับครูผู้สอน ให้เพียงพอทุกชั้นเรียนและทุกกลุ่มสาระโดยการสำรวจความขาดแคลนและความต้องการ 6) จัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ให้เหมาะสมโดยคำนึง ถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความถนัด หากไม่สามารถดำเนินการได้ก็ให้จัดตามความสมัครใจ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับนักเรียน 7) ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูโดยการตรวจแผนการสอนหรือตรวจบันทึกการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ 8) เยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอนโดยกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงานไว้ 9) จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือครูที่ไม่มาปฏิบัติงาน โดยมีการบันทึกมอบหมายงานและบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร 10) ติดตามช่วยเหลือ แก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่ครู ให้ขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร และ 11) เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอนให้รู้จักใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และเลือกกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน โรงเรียน ชุมชนและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ เพื่อความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุล การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม 3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 76-77) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีข้อปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือกับคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้าใจแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมทรัพยากรในชุมชน พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 8) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีที่หลากหลายพร้อมนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และ 10) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สื่อการเรียนรู้มีความสำคัญ เพราะสื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 27) กล่าวถึงสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการดังนี้ 1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มี

ประสิทธิภาพ ทั้งในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษาท้องถิ่นชุมชน สังคมโลก 2) จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ส่งเสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 4) ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ 5) ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 6) จัดให้มีการกำกับติดตามประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะและสม่ำเสมอ

ฆนัท ธาตุทอง (2553, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานด้านสื่อของสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษา มีส่วนในการดำเนินการดังนี้ 1) จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ 2) ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนและสำหรับเสริมความรู้ของผู้สอน 4) ศึกษาวิธีการเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม หลากหลายและสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 5) ศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ ที่จัดทำขึ้นเองและเรื่องนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้ที่ใช้อย่างสม่ำเสมอ 6) จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและในชุมชนเพื่อการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาสื่อ 7) จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชนและสังคมอื่น 8) จัดให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 208) กล่าวว่า บทบาทของฝ่ายบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ สรุปได้ดังนี้ 1) เข้าใจงานสื่อการสอน ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญโดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อการสอน 2) มีนโยบายและวางแผนการจัดโครงการงานสื่อการสอน 3) มีความรู้ ความสามารถช่วยจัดและช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดบริการสื่อการสอน 4) จัดให้มีอาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากร แก่งานสื่อการสอน

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 21) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล ด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ทุกระดับ ทุกประเภท ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานของวิชาการ 2) ส่งเสริมครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ 3) จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาด้านวิชาการ 4) ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานและสถาบันอื่น 5) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 134) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ดังนี้ 1) สำรวจการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาที่ใกล้เคียง 2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง 3)จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้งส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปฐม ปริปุนณังกูร (2554, หน้า 53-54) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุนและโน้มน้าว จูงใจข้าราชการครูเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ประกอบด้วย การส่งเสริมครูสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและพื้นที่ใกล้เคียง โดยเน้นความปลอดภัยเป็นหลัก จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา กำกับติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดประเมินผลและวิจัย

การจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สถานศึกษาต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552, หน้า 5)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและวิจัยไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 359-360) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนอย่างยิ่ง ย่อมจะต้องมีบทบาทส่งเสริมเกี่ยวกับการวิจัยในโรงเรียนดังนี้

1. ฐานะผู้นำการวิจัย

1.1 ทั้งบรรยากาศการวิจัยในโรงเรียน

1.1.1 กำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน

1.1.2 จัดนิทรรศการและเผยแพร่งานวิจัยของครูและนักเรียน

1.2 จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการวิจัยประจำโรงเรียน

1.3 จัดหาทุนการวิจัยโดยการจัดทำงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุนต่าง ๆ มาใช้

1.4 จัดการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.5 ส่งบุคลากรไปร่วมศึกษาอบรมและกิจกรรมวิจัย เท่าที่โอกาสอำนวยและให้นำมาเสนอเผยแพร่แก่บุคคลอื่น

1.6 จัดดำเนินการวิจัยโดยตนเอง อย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่าง ๆ

1.7 ให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ แก่ครูและนักเรียนที่มีผลการวิจัยที่ดี

2. ฐานะนักวิจัย

2.1 พัฒนาศักยภาพตนเองในการวิจัย โดยการศึกษาต่อระดับสูงขึ้นหรือเข้าร่วมฝึกอบรมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.2 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างน้อยร่วมเป็นผู้วิจัย

2.3 เสนอผลการวิจัยทั้งในด้านเอกสารและการนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมทางวิจัย

สุริยงค์ สีนอก (2550, หน้า 42-44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ด้วยการจัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การประชุม

ชี้แจงคณะครูเพื่อทราบนโยบายวัตถุประสงค์ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหาเอกสาร ตำราและงานวิจัย การจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยในชั้นเรียน การให้ครูมีส่วนร่วมในการสอน นโยบายในการบริหารการวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการทำการวิจัยในชั้นเรียน การนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการวางแผน การกำหนดนโยบายของโรงเรียนการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำการวิจัยในชั้นเรียน การชี้นำให้ครูเกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นพื้นฐานและเปิดโอกาสให้ครูศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ 2) การจัดโครงสร้างของสถานศึกษา ด้วยการจัดโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาให้มีฝ่ายส่งเสริมดูแลและนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และเป็นไปตามเป้าหมายเพื่อให้รับรู้ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อย ของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู 3) สนับสนุนด้านงบประมาณ ด้วยการจัดสรรงบประมาณให้ทุกฝ่าย/ งาน การจัดหางบประมาณจากองค์กรภายนอกมาสนับสนุน การให้ทุนอุดหนุนการวิจัย การพัฒนาบุคลากรและการเผยแพร่ผลการวิจัยอย่างทั่วถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ด้วยการสนับสนุนให้มีความรู้ทางวิชาการด้านการวิจัยแก่บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับชั้นและสนับสนุนให้มีการทำวิจัยและอำนวยความสะดวกให้สามารถทำการวิจัยได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งการมีส่วนร่วมหรือเป็นที่ปรึกษาในการทำการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนและพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียน 5) การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน จัดให้มีการให้รางวัลการ ยกย่อง ชมเชยและการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 168-168) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการวัดผลและประเมินผลดังนี้ 1) กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ในเรื่องประเภทของข้อสอบที่ใช้วัดผล ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่สอบ การเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง มาตรฐานในการสอบวัดผล การเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง 2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องโรเนียว ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก 3) พยายามส่งเสริมครู อาจารย์ให้ความรู้ทางการวัดและประเมินผลโดยการจัดการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมิน ผลข้อสอบ ตลอดจนการรายงานผลข้อสอบ การจัดตารางสอบ ห้องสอบ ระเบียบในการสอบและการคุมสอบ 5) ควรมีการประเมินการสอน หากมีการบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไปหรือเสนอแนะแนวทางในการนำไปใช้ในครั้งต่อไป

ปฐม ปริปุนณังกูร (2554, หน้า 67) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้นำ ส่งเสริมสนับสนุนและโน้มน้าว จูงใจ ข้าราชการครูให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการด้านการวัดประเมินผลและวิจัยประกอบด้วย การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำปรึกษาครู ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จัดให้มีฝ่ายส่งเสริม ดูแลและนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้รางวัลยกย่อง ชมเชย พิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองด้านการวัดผลประเมินผลและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถานที่

6. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการให้คำชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ จากผู้นิเทศที่กระทำต่อครูซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียน เพื่อช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังนี้ 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา 3) ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวน การนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 5-6) กล่าวถึงบทบาทและภารกิจของผู้บริหารเกี่ยวกับการนิเทศดังนี้ 1) บทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองสามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์ 2) บทบาทในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพครู โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียน 3) บทบาทในการจัดประชุม อบรม มีการจัดประชุม อบรม ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา อภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูมี

โอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) บทบาทในการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น การประเมินเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ 5) บทบาทในการใช้กลุ่มโรงเรียน สมาคมวิชาชีพหรือเครือข่าย เป็นแนวทางเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูในโรงเรียน โดยใช้กลุ่มหรือเครือข่ายช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมทางวิชาการ การศึกษาเอกสาร การศึกษาดูงาน เป็นต้น 6) บทบาทในการสร้างครูต้นแบบในสาขาวิชาต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลการพัฒนาเป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วไป

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 238-239) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการนิเทศภายในดังนี้ 1) การช่วยให้ผู้สอนแต่ละคนทำหน้าที่การสอนให้ได้ผลดี แก้ปัญหาของผู้สอนแต่ละคนทางด้านการสอน ช่วยให้ผู้สอนมีความเจริญงอกงามในวิชาชีพของตนเอง 2) การเป็นผู้ประสานงานและบริการแก่ผู้สอนทุกคนในด้านการสอน เช่น ช่วยจัดหาหนังสือ วิเคราะห์เนื้อหา วิธีสอน อุปกรณ์ รวมทั้งอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) การเป็นวิทยากรที่ดีที่สุดของครูผู้สอนในทุกโอกาส คือ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ผู้สอน 4) การเป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอนและโปรแกรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น 5) การเป็นผู้นำที่ดีของสถานศึกษาและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายใน 6) การช่วยเหลือผู้สอนด้านวิชาการ ได้แก่ ปฐมนิเทศผู้สอนเข้าใหม่ การจัดประชุมก่อนเปิดเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน หรือหมวดวิชาการ ให้คำปรึกษาเป็นรายงานบุคคลหรือกลุ่ม การอบรม บรรยายอภิปรายและสัมมนาในโอกาสต่าง ๆ การจัดหนังสือคู่มือต่าง ๆ ให้การปรับปรุงห้องสมุดให้ใช้ได้อย่างสะดวกทั้งผู้สอนและผู้เรียน การจัดอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาให้ใช้ได้อย่างทั่วถึงและการแนะนำให้เป็นสมาชิกชมรมหรือสมาคมต่าง ๆ 7) ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น จัดสวัสดิการให้ สร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อบรรยากาศภายในสถานศึกษาแก่ผู้ร่วมงาน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 225) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำ ปรับปรุง ให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนใดไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

7. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นเพื่อจะพัฒนาหรือรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความมั่นใจ ของผู้รับบริการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 83-85) กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนในการพัฒนาระบบ 8 ขั้นตอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาระบบต่าง ๆ เหล่านี้ ให้เป็นวัฒนธรรมและวิถีชีวิตการทำงานตามปกติของบุคลากรในสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ได้แก่ การสร้างระบบการจัดการข้อมูลคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สามารถใช้ตัดสินใจวางแผน เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุกระดับ เช่น สารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน สารสนเทศเพื่อการบริหาร งานวิชาการ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และสารสนเทศตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษา 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้ร่วมกันกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่ใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและแนวทางในการบริหารจัดการของสถานศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและข้อจำกัดของสถานศึกษารวมถึงต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาด้วย ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับร่วมกัน พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 4) การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการนำแผนการพัฒนาสู่การปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสวงหาวิธีการให้บุคลากรทุกคนเกิดความตระหนัก ยอมรับและมีพันธะผูกพันต่อเป้าหมายและแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการการบริหารจัดการซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ พร้อมติดตามกำกับอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่กำหนดไว้ 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยการตรวจสอบและทบทวนผลการดำเนินงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในสถาน ศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เป็นการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งควรจะได้ดำเนินการตามระยะเวลาต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อร่วม

การประเมินความสำเร็จปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการของสถานศึกษา อันจะได้เป็นสารสนเทศเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เป็นการนำเสนอข้อมูลผลการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาให้บุคลากรภายในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชนและสาธารณชน ได้รับทราบระดับความสำเร็จ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาของสถานศึกษาในโอกาสต่อไป 8) การผดุงรักษาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถาน ศึกษา ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแนวการทางบริหารคุณภาพหรือ วงจร PDCA

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุนและโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูให้เกิดความตระหนักในการพัฒนางานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านระบบการประกันคุณภาพภายใน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของเฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี

เฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
    1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน
    1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การบริหารจัดการเรียนการสอน
    2.1 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
    2.2 ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้
    2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
    3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน
    3.2 ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน
    3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู
    3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู

3.5 ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน

3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission)

บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารวิชาการ คือ การกำหนดและการสื่อสารภารกิจหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ผู้นำทางวิชาการมักจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ไว้ว่าในอนาคตโรงเรียนควรเป็นอย่างไร การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไปสู่ครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน โดยที่ภารกิจนั้นจะต้องได้รับการสื่อสารจนวัตถุประสงค์ร่วมของโรงเรียนนั้น ดำรงอยู่หรือถูกเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระดับห้องเรียนทั่วทั้งโรงเรียน ในการกำหนดภารกิจของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องดำเนินการด้านการกำหนดเป้าหมายหลักของโรงเรียนและสื่อสารเป้าหมายดังกล่าวไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวเดียวกันทั่วทั้งโรงเรียน โดยองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดเป้าหมายและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน (Framming the school goals)

ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจว่าในปีนั้น ๆ บุคลากรของโรงเรียนควรจะมุ่งเน้นความสนใจและทุ่มเททรัพยากรลงไปในกิจกรรมใด โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จะกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยเน้นที่ผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการกำหนดเป้าหมายควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยและมีการกำหนดขอบข่ายงานที่สามารถจัดการได้ ในการกำหนดเป้าหมายควรมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันเข้ามาใช้ ควรมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากรอย่างชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายนั้น การมีส่วนร่วมของครูและผู้ปกครองถือว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้เป้าหมายในทางปฏิบัติควรที่จะสามารถวัดได้ด้วย

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals)

การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนทำการสื่อสารเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนไปยังครู พ่อแม่ ผู้ปกครองและตัวนักเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าครู ผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจต่อความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีการปรึกษาพูดคุย ทบทวนความเข้าใจเรื่องเป้าหมายกับผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูดสื่อสารและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและงบประมาณ ในการสื่อสารสามารถสื่อสารได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. การบริหารจัดการเรียนการสอน (Managing the instructional program)

มิติของการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนนี้ เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องทำงานกับครู โดยเน้นในเรื่องของหลักสูตรและการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินการสอนของครู การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการติดตามตรวจสอบและดูแลความ ก้าวหน้าของนักเรียน

2.1 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluating instruction)

การนิเทศและการประเมินการสอน คือ การแปลงเป้าหมายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดและแปลงไปสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียน ซึ่งหมายถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในระดับห้องเรียน การให้การสนับสนุนด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการการ ให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด การนิเทศการศึกษานั้นอาจจัดทำได้หลายรูปแบบ อาจเกิดจากการที่จัดให้มีการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์หรือจัดให้มีการนิเทศโดยการดำเนินการกันเองภายในโรงเรียนหรือโดยผู้บริหารทำการนิเทศเอง ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมาก โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียนตนเอง

2.2 ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ (Coordinating curriculum)

การประสานงานด้านการเชื่อมโยงหลักสูตร คือ พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้มากที่สุด แต่ในการที่ผู้บริหารจะสามารถควบคุมกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้สอนในโรงเรียนให้ถ่องแท้เสียก่อน

2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คือ ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงมาก

มักจะจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยผ่านทางผลจากคะแนนทดสอบรายงานระดับผลการเรียนรวมทั้งวิธีการอื่น ๆ อีกมากมาย

3. การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (Promoting a positive school learning climate)

บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง บรรทัดฐานการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ และทัศนคติของครู นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผ่านกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานวิชาการโดยตรง เช่น การที่ผู้บริหารสื่อสารความคาดหวังสูงที่มีต่อตัวนักเรียนและครูผ่านนโยบายและแนวการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นใช้เองภายในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถสร้างอิทธิพลโน้มน้าวทัศนคติของทั้งครูและนักเรียน โดยการจัดเกณฑ์การให้รางวัลสำหรับความสำเร็จทางการเรียน การทุ่มเทความพยายาม ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ความคาดหวังที่ชัดเจนที่ต้องการให้เกิดกับตัวนักเรียน โดยผ่านกระบวนการบริหารเวลาในการเรียนการสอนอย่างระมัดระวัง การคัดเลือกโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมมีคุณภาพ ซึ่งการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อยรวม 6 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

3.1 ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Protecting instructional time)

เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนของนักเรียนได้รับการกระทบกระเทือนจากกิจกรรมต่าง ๆ มากมายในโรงเรียน เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับเสียงรบกวนจากการประกาศกิจกรรมอื่น ๆ เด็กที่เรียนช้ารวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนได้เต็มที่นักเรียนอาจจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่สูญเสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความ สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการบริหารเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนมิให้สูญเสียไปโดยเหตุอันไม่จำเป็น จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องเต็มที่

3.2 ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน (Maintaining high visibility)

ถึงแม้เวลาส่วนใหญ่ของผู้บริหารจะถูกใช้ไปเพื่อการประชุมและการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารก็ตาม แต่ผู้บริหารก็ควรจะพิจารณาว่าจะจัดลำดับความสำคัญให้กับเวลาที่เหลือใน

การทำสิ่งใด การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียนของผู้บริหารนั้นจะช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการอันใกล้ชิดและเป็นกันเองแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้กับนักเรียนและครูทราบ ผู้บริหารก็จะได้รู้ว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างในโรงเรียนนอกจากนี้การที่ผู้บริหารอยู่ในโรงเรียนและมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนยังจะส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูและนักเรียนอีกด้วย

3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู (Providing incentives for teachers)

บทบาทสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดให้มีเกณฑ์หรือโครงสร้างการให้รางวัลแก่ความพยายามของครู อย่างไรก็ตามความเป็นระบบราชการอาจจะไม่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารดำเนินการเรื่องรางวัลนี้ได้อย่างน่าสนใจมากนัก หากแต่การวิจัยมากมายได้ชี้ให้เห็นว่าเงินไม่ได้เป็นสิ่งเดียวที่จะเป็นรางวัลสำหรับความพยายาม

นอกจากนี้การจูงใจคนในการทำงานก็เพื่อต้องการให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้นองค์การจะได้รับประโยชน์จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป้าหมายของการจงใจจึงต้องเน้นให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อที่จะทำได้จากการศึกษาของเมโย (Mayo) ที่เรียกว่า “Hawthorne Studies” ได้เน้นให้เห็นว่าผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคล และวิธีจูงใจเพื่อที่จะสามารถชักจูงหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู (Promoting professional development)

ผู้บริหารมีวิธีการมากมายในการสนับสนุนความพยายามของครูในการปรับปรุงพัฒนาการสอน ผู้บริหารสามารถแจ้งให้คุณทราบถึงโอกาสต่าง ๆ ที่ครูจะได้รับการพัฒนาและเป็นผู้นำดำเนินการเรื่องการจัดอบรมภายในโรงเรียนของตน ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการฝึกอบรมครูนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ภารกิจของผู้บริหารในด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูยังรวมถึงการที่ผู้บริหารต้องช่วยเหลือให้ครูสามารถบูรณาการทักษะที่ได้เรียนรู้หรือได้รับการอบรมมานั้นไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนด้วย

3.5 ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน (Developing and enforcing acadamis standards)

โรงเรียนที่มีผลการเรียนของนักเรียนในระดับสูง จะมีครูที่ยอมรับจุดมุ่งหมายเบื้องต้นของโรงเรียน มีความผูกพันและความคาดหวังในตัวนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ของโรงเรียน พบว่าในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะมีการตั้งเกณฑ์ทางวิชาการและลักษณะบางประการดังนี้ 1) ครูตั้งเกณฑ์ไว้สูงและเป็นเกมที่ท้าทายและสามารถบรรลุได้ 2) มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพสำหรับงานวิชาการไว้และต้องปฏิบัติตามอย่างคงเส้นคงวา 3) ไม่อนุญาตให้เด็กที่มีความรู้ไม่ได้ตามเกณฑ์กำหนดขึ้นไปเรียนในระดับชั้นถัดไปที่สูงกว่า 4) ครูเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการรับผิดชอบงานของเด็กการสั่งงานและการมีส่วนร่วมในการอภิปรายในห้องเรียน 5) ครูคาดหวังให้เด็กทำข้อสอบได้ดีและได้ระดับคะแนนที่สูง 6) เด็กอ่อนจะต้องให้เวลาให้ความช่วยเหลือและให้การส่งเสริมเพื่อให้บรรลุผลการเรียนอย่างน้อยในขั้นต่ำที่วางไว้ 7) ครูคอยสอดส่องดูความเชื่อและพฤติกรรมของเด็กเพื่อให้แน่ใจว่าความคาดหวังที่สูงได้มีการสื่อสารไปยังเด็กทุกคนอย่างทั่วถึงซึ่งความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้ของเด็กดังกล่าวนี้เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้เมื่อครูใช้วิธีที่เหมาะสมรวมทั้งความคาดหวังสูงและบทเรียนที่ท้าทายจะทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจน จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการตั้งความหวังในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะส่งผลต่อจำนวนนักเรียนที่มีพัฒนาการดีขึ้นเป็นจำนวนมากขึ้นในโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผลการวิจัยชิ้นหนึ่งซึ่งเปรียบเทียบโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อย พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (Providing incentives for learning)

มีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการให้โรงเรียนเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้โรงเรียนเป็นที่ซึ่งนักเรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จทางวิชาการและความก้าวหน้าทางการเรียนในโรงเรียนที่ครอบครัวนักเรียนมีรายได้ต่ำ นักเรียนมีความต้องการรางวัลที่เป็นรูปประธรรมจับต้องได้ รางวัลไม่จำเป็นต้องมีราคาแพง การได้รับการยอมรับจากครูและผู้บริหารก็ถือเป็นรางวัลเช่นกัน

การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัล ให้การยกย่อง ยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการและนักเรียนที่มีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอนั้น ผู้บริหารต้องหาโอกาสให้นักเรียนเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างจริงจัง

โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัด และเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดีและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การประกาศเป็นทางการหรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือรับคำยกย่องชมเชย สรรเสริญจากบุคคลภายนอกและโรงเรียนจะต้องใส่ใจในเกียรติแห่งความเป็นเลิศที่นักเรียนได้รับ เช่น การมีจดหมายไปชมเชยผู้ปกครองหรือรอยยิ้มที่แสดงความภูมิใจในตัวนักเรียน จะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายามและดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป อย่างไรก็ตามการจะจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีขึ้นในโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้คอยให้การสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนอำนวยความสะดวกสบายในสภาวะการทำงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาที่สมเหตุสมผล แสดงภาวะผู้นำให้เป็นที่ประจักษ์ทั้งครูและนักเรียน โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน เอาใจใส่นักเรียนและต้องตั้งใจจริงที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีบรรยากาศในโรงเรียนในทางบวก ภาวะผู้นำในการปรับปรุงบรรยากาศทางบวกจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ความคาดหวังและสภาพปัจจุบันหรือการเริ่มคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ วัตถุประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนมากกว่าคนอื่น ๆ ส่วนครูก็มีหน้าที่สร้างบรรยากาศที่ดีเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนแต่เป็นในห้องเรียน

3. ผู้บริหารครูอาจารย์ตั้งความหวังในตัวเด็กสูง ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนจะต้องตั้งความหวังทางด้านวิชาการและพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนไว้สูงเสมอ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของคำพูด ภาษาท่าทางหรือการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้นักเรียนทราบและตระหนักว่าโรงเรียนหวังและต้องการความเป็นเลิศและความสามารถในตัวนักเรียน นอกจากนั้นการแสดงออกให้นักเรียนได้รู้ว่าครูสนใจ ห่วงใยและเชื่อถือในตัวนักเรียน ยังเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จอีกทางหนึ่ง

4. มีวิธีการพัฒนาและประเมินผลความเจริญงอกงามของนักเรียนอย่างเป็นลำดับ ผู้ปกครองและครูจะต้องริเริ่มสนับสนุนให้นักเรียนประสบกับผลสำเร็จ ครูจะต้องยอมรับว่านักเรียนแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นการให้ยุทธวิธีในการจัดการเรียนการสอนหลาย ๆ วิธีจะสามารถสนองความแตกต่างและความต้องการระหว่างบุคคลของนักเรียนได้

5. การใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงเสริมและแรงจูงใจ โรงเรียนจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อ เสียงมาสู่โรงเรียน เช่น การประกาศเป็นทางการ การจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัล ได้รับคำยกย่องชมเชย สรรเสริญจากบุคคลภายนอก และโรงเรียนจะต้องใส่ใจในเกียรติยศความเป็นเลิศที่นักเรียนได้รับ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนมีความพยายามและดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป

6. มีโปรแกรมกิจกรรมของนักเรียนที่ดีเพียงพอ กิจกรรมของนักเรียน ได้แก่ องค์การนักเรียนชุมนุมต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ของโรงเรียน กีฬา เป็นต้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนกิจกรรมเหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรของโรงเรียนเหมือนกับวิชาอื่น ๆ

7. มีบริการด้านการแนะแนวการศึกษาและอาชีพในโรงเรียน บริการแนะแนวดังกล่าวสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอุปสรรค ทั้งทางด้านการปรับตัวให้เข้าสังคมในโรงเรียน ด้านการเรียนการศึกษาต่อ รวมถึงการออกไปประกอบอาชีพตามความสนใจของนักเรียน ทั้งนี้บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการแนะแนวจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือนักเรียน การบริการแนะแนวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะทางวิชาการควรมีลักษณะต่อไปนี้ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียนสำหรับนักเรียน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวมากำหนดมีตัวแปรที่ต้องการศึกษา ดังนี้ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เพศ

รุ่งนภา วิจิตรวงษ์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิง

อุดมการณ์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนัส ด้วงเอก (2555) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 พบว่าตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่มีเพศต่างกัน รายข้อในเรื่องการจัดทำแผนการนิเทศการใช้หลักสูตร การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมให้มีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการส่งเสริมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษา

วุฒิการศึกษา

การศึกษาอบรมมีอิทธิพลทำให้คนเราแตกต่างกัน สมุทร ชำนาญการ (2554, หน้า 246, 391) กล่าวว่า บุคคลอาจมีทัศนคติบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษาความรู้จนเกิดความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กับจิตใจ ความรู้สึก เป็นเจตคติที่ประกอบด้วยความคิดและความรู้เป็นหลัก ความรู้ที่ได้รับจาการศึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียดจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด วิเคราะห์และการตัดสินใจในกิจกรรมขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ อมราภรณ์ ไปเจอะ (2551) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาระหว่างปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้านมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอารี กังสานุกูล (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ธนิต มัชฌิมา (2557) ศึกษาภาวะผู้ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีทัศนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษา

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นอย่างมากเพราะว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์สอนมากย่อมส่งผลให้การพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและผลการ วิจัยของ วีรชาติ วิลาศรี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนและด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิรัตน์ ปานแก้ว (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 1 และ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากระหว่าง 10-20 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ถึง 12 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นวภัทร์ อุทัยรัตน์, มารุต รื่นรวย, อัญชลิตา ดอนดง (2551) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้าน สารัตน์ พวงเงินและอาคม มหามาตย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้าน

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งแตกต่างและไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาโดยแบ่งประสบการณ์ทำงานเป็น 3 ช่วงคือ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ไพรจิตร ศรีโนนยาง (2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

จักรกฤษ วงษ์ชาลี (2551) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของครูและผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปราณี ฉิมทับ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน ในอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อมรรัตน์ สาริย์มา (2552) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ คือ การส่งเสริมและพัฒนาการทางอาชีพ การให้การสนับสนุน กระตุ้นและให้กำลังใจแก่นักเรียนในการเรียน การสร้างและกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในหมู่ครู การประสานงานหลักสูตร การสร้างวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินการสอน การตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียน การทำตัวให้เป็นที่พบเห็นอยู่เป็นนิจ การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิทักษ์เวลาการเรียนการสอน พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของ

ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียน การประสานงานหลักสูตรและการพิทักษ์เวลาการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สราวุฒิ ศักดี (2557) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การบริหารเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและการประสานการใช้หลักสูตร เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลพร กลมเกลี้ยง (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดประเมินผลและการวิจัย ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

โจเซฟ (Joseph, 2000) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยใช้มิติการมองของครู ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิกิริยาย้อนกลับและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรมดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียงหนึ่งมิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

สุโปวิทซ์และพอคลินโค (Supovitz & Pglinco, 2001) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิรูปการเรียนการสอนที่ยึดมาตรฐาน พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดยการ 1) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับครู 2) เน้นความร่วมมือและการสื่อสาร 3) สร้างและพัฒนาผู้นำคนอื่น ๆ 4) ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง 5) กำหนดกรอบความรับผิดชอบในการทำงาน 6) สังเกตการณ์สอนและผลที่เกิดจากการสอน 7) อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับพัฒนาทางวิชาการ 8) บริหารจัดการเวลาโดยเน้นความสำคัญแก่การเรียนการสอน 9) เป็นผู้สนับสนุนและให้บริการแก่ครู 10) มุ่งให้ความสนใจที่ผลงาน

แม็คเซอร์ (McCier, 2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนมัธยมใกล้บ้านที่สอนระดับ Grade 9-12 (Comprehensive high school) และในโรงเรียนมัธยมที่มีโปรแกรมสอนพิเศษ Grade 9-12 (Magnet High School) พบว่าครูในโรงเรียน Magnet High School มีระดับการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสูงกว่าครูในโรงเรียน Comprehensive High School

โอดอนเนลล์ และไวท์ (O'Donnel & White, 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยม ให้ครู 4 คนและผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียน ทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallingerในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรมสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่าครูรับรู้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน เป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้นยัง

พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

นีล (Neal, 2007) ได้ศึกษาและทำการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ภาวะความเป็นผู้นำจากวิกฤตการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนมัธยมในมหาลัยอริโซนา รัฐอริโซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ในการแก้ปัญหาระหว่างวิกฤตการณ์และหลังเกิดวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยการใช้เทคนิคการตัดสินใจและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

แม็คกี้ (Mackey, 2007) ได้ศึกษาและทำการวิจัย เรื่องความเป็นผู้นำกับการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากโรงเรียนแฮริสัน มหาวิทยาลัยแนบราสกา เป็นโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองพีโอเรียนรัฐอิลลินอย โดยศึกษาจากปัจจัย คือ ผู้บริหาร ครูและผู้พิสูจน์ภาษาเกี่ยวกับหลักการการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

เชอรีล เลอแอน (Cheryl, 2008) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบที่หลากหลาย แต่สามารถรับรู้ได้ในระดับบุคคล ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตลอดจนเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 โรงเรียน รวม 183 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตามรางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดจำนวน 127 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนบ้านคลองมะนาว	6	4
โรงเรียนบ้านไม้รูด	17	12
โรงเรียนบ้านหนองม่วง	5	3
โรงเรียนบ้านห้วงโสม	5	3
โรงเรียนบ้านตาหนึก	7	5
โรงเรียนบ้านเนินตาล	24	17
โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่	37	26
โรงเรียนบ้านคลองจาก	35	24
โรงเรียนบ้านคลองมะขาม	29	20
โรงเรียนบ้านโขดทราย	8	6
โรงเรียนบ้านหาดเล็ก	10	7
รวม	183	127

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน และด้านการสื่อ สารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู

ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างขึ้นจำนวน 64 ข้อ ที่มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 16-24) โดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องและรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 139) จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 ดร.สมุทร ชำนาญ	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.2 ดร.ชัยพจน์ รักงาม	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.3 ว่าที่เรือตรี ธนพงศ์ บุญวาที	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองมะขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) เป็นรายข้อโดยวิธีการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) พบว่ามีค่า .21-.76

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .94

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม ให้ครูผู้สอนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากครูผู้สอนคืน

2. ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนจากครูผู้สอนในทันทีหรือตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน ตามแนวคิดบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121)

4.51-5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

3. ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (*t*-test)

3.2 เปรียบเทียบค่เฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน	ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ผลการทดสอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	26.8
หญิง	93	73.2
รวม	127	100
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.9
ปริญญาตรี	100	78.7
ปริญญาโท	22	17.3
รวม	127	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	44	34.6
5-10 ปี	49	38.6
มากกว่า 10 ปี	34	26.8
รวม	127	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 รองลงมาเป็นวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังตารางที่ 3-14

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.02	.31	มาก	4
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.01	.29	มาก	5
3.	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.01	.44	มาก	7
4.	ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	4.05	.34	มาก	3
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.94	.32	มาก	11
6.	ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.97	.33	มาก	9
7.	ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	3.96	.29	มาก	10
8.	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	3.97	.24	มาก	8
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.09	.34	มาก	1
10.	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.06	.32	มาก	2
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	4.01	.35	มาก	6
	รวม	4.01	.16	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนด้านวิชาการไว้อย่างชัดเจน	3.99	.80	มาก	4
2.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	4.05	.83	มาก	3
3.	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.97	.73	มาก	5
4.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายโดยนำข้อมูลทางทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้	4.06	.77	มาก	2
5.	ผู้บริหารการกำหนดเป้าหมายโดยมีจุดเน้นที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวผู้เรียน	4.19	.74	มาก	1
6.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.86	.79	มาก	6
	รวม	4.02	.31	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารการกำหนดเป้าหมายโดยมีจุดเน้นที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวผู้เรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายโดยนำข้อมูลทางทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้ และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.02	.74	มาก	3
2.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.98	.73	มาก	5
3.	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้ครูทั้งโรงเรียนเข้าใจเพื่อการปฏิบัติ	4.02	.78	มาก	4
4.	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการด้านวิชาการตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.09	.83	มาก	2
5.	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเพื่อสนับสนุนและปฏิบัติ	4.09	.75	มาก	1
6.	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนทราบเพื่อการสนับสนุน	3.97	.85	มาก	7
7.	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้ผู้ปกครองเข้าใจเพื่อให้ความร่วมมือ	3.98	.78	มาก	6
8.	ผู้บริหารจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศวิชาการของโรงเรียน	3.90	.84	มาก	8
	รวม	4.01	.29	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเพื่อสนับสนุนและปฏิบัติ ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการด้านวิชาการตามเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	4.02	.81	มาก	2
2.	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู	3.93	.77	มาก	3
3.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.09	.79	มาก	1
	รวม	4.01	.44	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน และผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	4.01	.76	มาก	5
2.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	4.06	.82	มาก	3
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	4.10	.77	มาก	1
4.	ผู้บริหารกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้	4.03	.74	มาก	3
5.	ผู้บริหารประสานงานให้คำแนะนำช่วยเหลือและติดตามให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	4.03	.80	มาก	4
6.	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ	4.06	.79	มาก	2
	รวม	4.05	.34	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ และผู้บริหารกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	3.91	.81	มาก	5
2.	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.96	.74	มาก	4
3.	ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	4.02	.77	มาก	2
4.	ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน	3.87	.80	มาก	6
5.	ผู้บริหารให้ครูรายงานความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	4.05	.87	มาก	1
6.	ผู้บริหารติดตามรายงานสรุปผลพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	4.00	.85	มาก	3
7.	ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเรื่องความสอดคล้องระหว่างความก้าวหน้าของนักเรียนกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.79	.81	มาก	7
	รวม	3.94	.32	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ครูรายงานความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารติดตามรายงานสรุปผลพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	3.95	.76	มาก	4
2.	ผู้บริหารควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.91	.71	มาก	5
3.	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	3.96	.80	มาก	3
4.	ผู้บริหารบริหารระบบงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดเวลาในตารางเรียนตารางสอนให้ชัดเจน	4.02	.80	มาก	1
5.	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน	4.02	.81	มาก	2
	รวม	3.97	.33	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารบริหารระบบงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดเวลาในตารางเรียนตารางสอนให้ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	4.00	.77	มาก	3
2.	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.02	.72	มาก	1
3.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถทางด้านวิชาการ	3.97	.82	มาก	4
4.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น	4.02	.85	มาก	2
5.	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.91	.84	มาก	5
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานวิชาการบรรลุเป้าหมายให้ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.87	.83	มาก	6
	รวม	3.96	.29	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	n = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.13	.73	มาก	1
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.08	.84	มาก	2
3.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในห้องพักครู สิ่งอำนวยความสะดวก หลังการปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเหมาะสม	3.94	.84	มาก	4
4.	ผู้บริหารให้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มขอบเขตรับผิดชอบ	3.93	.80	มาก	5
5.	ผู้บริหารจัดให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน	3.83	.82	มาก	6
6.	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูด้วยความยุติธรรม	3.94	.80	มาก	3
	รวม	3.97	.24	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูด้วยความยุติธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	4.12	.75	มาก	1
2.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	4.10	.81	มาก	3
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.10	.76	มาก	2
4.	ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของครูเอง	4.06	.73	มาก	4
5.	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูศึกษาต่อ	4.06	.81	มาก	5
	รวม	4.09	.34	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	4.09	.80	มาก	2
2.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น	4.03	.74	มาก	4
3.	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.02	.81	มาก	5
4.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้	4.17	.73	มาก	1
5.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรูปแบบ	4.07	.78	มาก	3
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคนให้บรรลุตามมาตรฐานโรงเรียน	4.01	.78	มาก	6
	รวม	4.06	.32	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรูปแบบ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	*n* = 127		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	*SD*		
1.	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและพอเพียง เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนว ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ	4.06	.75	มาก	2
2.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาดและเพื่อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	3.96	.82	มาก	5
3.	ผู้บริหารดูแลวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้หน้าต่าง พัดลม ปลั๊กไฟ เป็นต้น ให้อยู่ในสภาพดี	3.94	.79	มาก	6
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดนิเทศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนประจำปี	4.07	.78	มาก	1
5.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	4.01	.78	มาก	3
6.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการทางคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อกระตุ้นพัฒนาการ	3.98	.81	มาก	4
	รวม	4.01	.35	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดนิเทศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนประจำปี ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและพอเพียง เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนวระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่างๆ และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 15-25

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ							
		ชาย $n = 127$				หญิง $n = 127$			
		$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.02	.28	มาก	6	4.02	.32	มาก	4
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.05	.25	มาก	4	3.99	.31	มาก	6
3.	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.09	.42	มาก	1	3.99	.45	มาก	7
4.	ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	4.07	.37	มาก	3	4.05	.33	มาก	3
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.84	.37	มาก	11	3.98	.30	มาก	8
6.	ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.99	.29	มาก	8	3.97	.35	มาก	11
7.	ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	3.96	.34	มาก	10	3.97	.27	มาก	10
8.	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	4.00	.26	มาก	7	3.97	.24	มาก	9

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ							
		ชาย $n = 127$				หญิง $n = 127$			
		$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.08	.33	มาก	2	4.09	.34	มาก	1
10.	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.03	.30	มาก	5	4.08	.33	มาก	2
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	3.97	.36	มาก	9	4.02	.35	มาก	5
	รวม	4.00	.15	มาก		4.01	.16	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ เพศชายโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ ส่วนเพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				*t*	*p*
		ชาย *n* = 34		หญิง *n* = 93			
		$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*		
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.02	.28	4.02	.32	.11	.62
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.05	.25	3.99	.31	.97	.21
3.	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.09	.42	3.99	.45	1.16	.79
4.	ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	4.07	.37	4.05	.33	.32	.31
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.84	.37	3.98	.30	-2.06	.08
6.	ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.99	.29	3.97	.35	.30	.30
7.	ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	3.96	.34	3.97	.27	-.09	.29
8.	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	4.00	.26	3.97	.24	.59	.45
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.08	.33	4.09	.34	-.23	.76
10.	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.03	.30	4.08	.33	-.63	.43
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	3.97	.36	4.02	.35	-.67	.68
	รวม	4.00	.15	4.01	.16	-.17	.89

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา											
		ต่ำกว่าปริญญาตรี *n* = 5				ปริญญาตรี *n* = 100				ปริญญาโท *n* = 22			
		$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.93	.35	มาก	10	4.02	.31	มาก	2	4.05	.28	มาก	6
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.93	.21	มาก	9	4.01	.32	มาก	4	4.02	.19	มาก	7
3.	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.20	.51	มาก	4	3.97	.44	มาก	8	4.17	.43	มาก	3
4.	ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	4.07	.35	มาก	5	4.01	.34	มาก	5	4.23	.27	มาก	1
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.80	.22	มาก	11	3.94	.34	มาก	11	3.99	.22	มาก	8

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา											
		ต่ำกว่าปริญญาตรี *n* = 5				ปริญญาตรี *n* = 100				ปริญญาโท *n* = 22			
		$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
6.	ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.00	.14	มาก	8	3.98	.35	มาก	6	3.94	.32	มาก	11
7.	ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	4.03	.25	มาก	7	3.96	.29	มาก	9	3.96	.30	มาก	9
8.	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	4.20	.25	มาก	3	3.97	.25	มาก	7	3.94	.18	มาก	10
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.04	.38	มาก	6	4.08	.36	มาก	1	4.13	.26	มาก	5
10.	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.40	.32	มาก	1	4.01	.30	มาก	3	4.23	.33	มาก	2
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	4.33	.26	มาก	2	3.96	.34	มาก	10	4.16	.36	มาก	4
	รวม	4.07	.11	มาก		3.99	.16	มาก		4.07	.13	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู ตามลำดับ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีโท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.03	.28	.76
		ภายในกลุ่ม	11.76	124	.10		
		รวม	11.81	126			
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.20	.82
		ภายในกลุ่ม	10.90	124	.09		
		รวม	10.93	126			
3.	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.88	2	.44	2.28	.11
		ภายในกลุ่ม	23.88	124	.19		
		รวม	24.76	126			
4.	ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	4.14*	.02
		ภายในกลุ่ม	13.47	124	.11		

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.78	.46
		ภายในกลุ่ม	12.88	124	.10		
		รวม	13.04	126			
6.	ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.17	.85
		ภายในกลุ่ม	14.07	124	.11		
		รวม	14.11	126			
7.	ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.14	.87
		ภายในกลุ่ม	10.62	124	.09		
		รวม	10.65	126			
8	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	2.43	.09
		ภายในกลุ่ม	7.24	124	.06		
		รวม	7.52	126			
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.03	0.21	.81
		ภายในกลุ่ม	14.48	124	.12		
		รวม	14.53	126			
10.	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	.71	7.49*	.00
		ภายในกลุ่ม	11.80	124	.10		
		รวม	13.23	126			
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	.66	5.73*	.00
		ภายในกลุ่ม	14.19	124	.11		
		รวม	15.50	126			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.06	2.66	.07
		ภายในกลุ่ม	2.99	124	.02		
		รวม	3.11	126			

*$p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการประสานงานการนำ หลักสูตรไปใช้

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	**ต่ำกว่าปริญญาตรี**	**ปริญญาตรี**	**ปริญญาโท**
		4.07	**4.01**	**4.23**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.07	-	.06	-.17
ปริญญาตรี	4.01		-	-.22*
ปริญญาโท	4.23			-

*$P < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษา ปริญญาโท โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.40	**4.01**	**4.23**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.40	-	.39*	.17
ปริญญาตรี	4.01		-	-.22*
ปริญญาโท	4.23			-

*$P < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คู่ที่ 2 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาโท โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.33	**3.96**	**4.16**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.33	-	.38*	.17
ปริญญาตรี	3.96		-	-.20*
ปริญญาโท	4.16			-

*$P < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คู่ที่ 2 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาโท โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน											
		ต่ำกว่า 5 ปี *n* = 44				5-10 ปี *n* = 49				มากกว่า 10 ปี *n* = 34			
		$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.00	.29	มาก	4	3.99	.29	มาก	8	4.08	.34	มาก	2
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.97	.31	มาก	6	4.02	.30	มาก	6	4.04	.27	มาก	4
3.	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	3.95	.41	มาก	9	4.15	.43	มาก	1	3.90	.47	มาก	11
4.	ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	4.10	.39	มาก	1	4.09	.28	มาก	4	3.93	.32	มาก	9
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.95	.31	มาก	8	3.96	.31	มาก	10	3.91	.37	มาก	10
6.	ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.93	.36	มาก	11	4.01	.35	มาก	7	3.98	.27	มาก	7

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน											
		ต่ำกว่า 5 ปี *n* = 44				5-10 ปี *n* = 49				มากกว่า 10 ปี *n* = 34			
		$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
7.	ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	3.94	.26	มาก	10	3.97	.33	มาก	9	3.99	.28	มาก	6
8.	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	3.95	.22	มาก	7	3.94	.25	มาก	11	4.05	.25	มาก	3
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	4.05	.36	มาก	2	4.11	.35	มาก	3	4.10	.30	มาก	1
10.	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.02	.34	มาก	3	4.12	.32	มาก	2	4.04	.30	มาก	5
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	3.99	.33	มาก	5	4.05	.36	มาก	5	3.96	.36	มาก	8
	รวม	3.99	.17	มาก		4.03	.16	มาก		4.00	.14	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการประสาน งานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ตามลำดับ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.19	2	.10	1.01	.37
		ภายในกลุ่ม	11.62	124	.09		
		รวม	11.81	126			
2.	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.10	2	.05	.57	.57
		ภายในกลุ่ม	10.83	124	.09		
		รวม	10.93	126			
3.	ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.53	2	.76	4.07*	.02
		ภายในกลุ่ม	23.23	124	.19		
		รวม	24.76	126			

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
4.	ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	ระหว่างกลุ่ม	.68	2	.34	3.10*	.05
		ภายในกลุ่ม	13.69	124	.11		
		รวม	14.37	126			
5.	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.03	.25	.78
		ภายในกลุ่ม	12.99	124	.11		
		รวม	13.04	126			
6.	ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.08	.75	.48
		ภายในกลุ่ม	13.94	124	.11		
		รวม	14.11	126			
7.	ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.03	.30	.74
		ภายในกลุ่ม	10.60	124	.09		
		รวม	10.65				
8.	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.15	2.64	.08
		ภายในกลุ่ม	7.22	124	.06		
		รวม	7.52	126			
9.	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	.10	2	.05	0.44	.65
		ภายในกลุ่ม	14.43	124	.12		
		รวม	14.53	126			
10.	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.29	2	.14	1.37	.26
		ภายในกลุ่ม	12.94	124	.10		
		รวม	13.23	126			
11.	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.11	0.87	.42
		ภายในกลุ่ม	15.28	124	.12		
		รวม	15.50	126			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	0.93	.40
		ภายในกลุ่ม	3.07	124	.03		
		รวม	3.11	126			

*$p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ยกเว้นด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	**ต่ำกว่า 5 ปี**	**5-10 ปี**	**มากกว่า 10 ปี**
		3.95	**4.15**	**3.90**
ต่ำกว่า 5 ปี	3.95	-	-.20	.05
5-10 ปี	4.15		-	.25*
มากกว่า 10 ปี	3.90			-

*$p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน การนำหลักสูตรไปใช้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	**ต่ำกว่า 5 ปี**	**5-10 ปี**	**มากกว่า 10 ปี**
		4.10	**4.09**	**3.93**
ต่ำกว่า 5 ปี	4.10	-	.01	.17*
5-10 ปี	4.09		-	.16*
มากกว่า 10 ปี	3.93			-

*$p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert,1967, pp. 16-24) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การทดสอบค่าที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สรุป

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารการกำหนดเป้าหมายโดยมีจุดเน้นที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวผู้เรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายโดยนำข้อมูล

ทางทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้ และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ตามลำดับ

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเพื่อสนับสนุนและปฏิบัติ ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการด้านวิชาการตามเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ตามลำดับ

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน และผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ตามลำดับ

1.4 ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ และผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าว หน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ครูรายงานความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารติดตามรายงานสรุปผลพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามลำดับ

1.6 ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารบริหารระบบงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดเวลาในตารางเรียนตารางสอนให้ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ

1.7 ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ตามลำดับ

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความ สามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูด้วยความยุติธรรม ตามลำดับ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ และผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ ตามลำดับ

1.10 ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรูปแบบ ตามลำดับ

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดนิเทศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนประจำปี ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและพอเพียง เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนวระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้ บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คู่ที่ 2 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาปริญญาโท โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ยกเว้นด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยพบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานด้านวิชาการ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของครูและนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้ครูมีความเก่ง ความชำนาญในวิชาชีพของตนเอง นำไปสู่การพัฒนานักเรียนและสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการของโรงเรียนและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรจิตร ศรีโนนยาง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรฤษณ์ วงษ์ชาลี (2551) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ปานแก้ว (2552) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารการกำหนดเป้าหมายโดยมีจุดเน้นที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับตัวผู้เรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายโดยนำข้อมูลทางทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้ และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ครอบคลุมงานทุกด้าน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และมีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน โดยเฉพาะงานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล ตราชู (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเพื่อสนับสนุนและปฏิบัติ ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการด้านวิชาการตามเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงให้นักเรียนทราบเกี่ยวกับเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน และมีการจัดประชุมผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา เพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุรีย์ สุธนะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ วิลาศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน และผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการงานด้านวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ นักเรียนต้องเก่ง ดี มีความสุข สิ่งที่จะทำให้งานวิชาการสำเร็จได้นั้นคือ การนิเทศการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิสรา แพนสง (2552) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ และผู้บริหารกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการประสานการใช้หลักสูตร โดยการกำกับดูแลให้ครูผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้ มีการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการสอนของครูให้เป็นไปตามหลักสูตร และตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารตรวจสอบดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าตรงกับตัวชี้วัดในชั้นปีซึ่งเป็นการประสานงานด้านหลักสูตรที่จะทำให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่มีผลดียิ่งขึ้น งานด้านประสานการใช้หลักสูตรจึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ภานุทัต (2555) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร บุญโญปกรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร พบว่า ด้านการบริหารงานหลักสูตรและการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าว หน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ครูรายงานความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารติดตามรายงานสรุปผลพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ มีมากขึ้น ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีความจำเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ ศักดี (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการติดตามตรวจสอบและดำเนินการ ด้านความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ภานุทัต (2555) ได้ศึกษาเรื่องความ

คิดเห็นของครูต่อการบริหารวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารบริหารระบบงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดเวลาในตารางเรียนตารางสอนให้ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนปีการศึกษา 2558 อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าระดับประเทศ จึงทำให้ครูต้องบริหารจัดการเวลาในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูได้ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐณิชา พรรณขาม (2554) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศุมาลี บุญรอดอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น และผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ จันทร์แย้ม (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการดูและเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความ สามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูด้วยความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพบปะกับครูแบบเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ ศักดี (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวี จันทะลับ (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยการพัฒนาบุคลกรเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของบุคคล ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพ เกิดจากบุคคลที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมลพรรณ เกิดโมลี (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ด้านส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศุมาลี บุญรอดอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรูปแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานวิชาการ มีการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐณิชา พรรณขาม (2554) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดนิเทศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนประจำปี ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและพอเพียง เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนวระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ ได้แก่ การจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการกล่าวชมเชยหรือจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของผู้เรียนตามโอกาสต่าง ๆ เพื่อเร่งรัดให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ สุธนะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไปในทางเดียวกัน เพราะมีการเปิดโอกาสให้ครูทั้งเพศหญิงและชายมีโอกาสเข้ามาบริหารงานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน ประกอบกับปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษา ปรับทิศทางการศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพและลดการเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติการ์ งามอเนก (2558) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ฉิมทับ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน ในอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้ บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและวุฒิปริญญาตรีเป็นบุคลากรที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ในด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายและภารกิจทางด้านวิชาการของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมราภรณ์ ไปเจอะ (2551) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับอารี กังสานุกูล (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทำให้ครูมีโอกาสในการร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาหลายคน จึงทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้ามาบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะด้านวิชาการของโรงเรียน ทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศุมาลี บุญรอดอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัด

นครนายก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเรื่องความสอดคล้องระหว่างความก้าวหน้าของนักเรียนกับเป้าหมายของโรงเรียน และใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน

2. ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานวิชาการบรรลุเป้าหมายให้ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3. ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอนและตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่

4. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงานและให้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มขอบเขตรับผิดชอบ

5. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายกรณี ในสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านต่าง ๆ เช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนในฝัน เป็นต้น

บรรณานุกรม

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กนกวรรณ ภานุทัต. (2555). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมล ตราชู. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กมลพร กลมเกลี้ยง. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *นโยบายและการแนะแนวการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

กวี วงศ์พุฒ. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บี.เค. อินเตอร์ปริ้นซ์

กฤติการ์ งามอเนก. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: กองบริการการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คม สุวรรณพิมล. (2553). *คอลัมน์ EXECUTIVE COACH*. กรุงเทพฯ: ประชาชาติธุรกิจ.

ฆนัท ธาตุทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

จักรกฤษ วงษ์ชาลี. (2551). *ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จรัญ วรสาร. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่จัดศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิราวรรณ จันทร์แย้ม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ชฎากาญจน์ เจริยชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา, สำนักงานวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ๊กซเปอร์เน็ท.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำ*. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

ณัฏฐณิชา พรรณขาม. (2554). *ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนิต มัชฌิมา. (2557). *ภาวะผู้ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

นวภัทร์ อุทัยรัตน์, มารุต รื่นรวยและอัญชลิตา ดอนดง. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการขอผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ปฐม ปริปุนณังกูร. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. สารนิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปราณี ฉิมทับ. (2551). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พนัส ด้วงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พรสุรีย์ สุธนะวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เซลทรัลเอ็กเพรส.

ไพรจิตร ศรีโนนยาง. (2550). *ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพเราะ พัตตาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภูษิต ไชยวงศา. (2552). *สุดยอดศิลปะหัวหน้างาน*. กรุงเทพฯ: ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิ่ง.

ภาวนี ธำรงเลิศฤทธิ์. (2553). การบริหารจัดการหลักสูตรในโรงเรียน: บริหารให้เป็นจัดการให้ดี. *วารสารวิชาการ*, *1*(1-3), 53-54.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พริ้นติ้ง.

รุ่งนภา วิจิตรวงษ์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

รุ่งนภา นุตราวงศ์. (2552). หลักสูตรอิงมาตรฐานการพัฒนาสู่คุณภาพ. *วารสารวิชาการ*, *4*(7), 60.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. เข้าถึงได้จาก http://www.mua.go.th/users/hecommission/doc/law/law%20edu%20%202542.pdf.

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). *ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรชาติ วิลาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิรัตน์ ปานแก้ว. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวล้ำยุค*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

ศุภิสรา แพนสง. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่*. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2547). *เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. นครปฐม: ส.ประจักษ์นครปฐม.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สุภาวี จันทะลับ. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมมา รธนิธย์. (2553). *เอกสารคำสอนหลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). *พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรพงศ์ สุทธิศักดา. (2551). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดเทศบาลนครยะลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุริยงค์ สีนอก. (2550). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สราวุฒิ ศักดี. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จี พี ไซเบอร์พรินท์.

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวการณ์เป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การนำมาตรฐานสู่โรงเรียนและห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, *30*(2), 30-32.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559.* เข้าถึงได้จาก http://www.tu.ac.th/org/ofrector/planning/m1_m1/m1_m11/05_plan.pdf.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อังสุมาลี บุญรอดอยู่. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมร บุญโญปกรณ์. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

อมรรัตน์ สาริย์มา. (2552). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อมราภรณ์ ไปเจอะ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารี กังสานุกูล. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Anderson, C. A. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by middle school teachers, Middle school principal, and educational leadership Professors*. Faculty of Graduate School, University of Georgia.

Carter, C. J., & Kiotz, J. (1990). What principal's must know before assuming the role of instructional leader. *NASSP bulletin*, *74*, 36-41.

Cheryl, L. I. (2008). *The principal: Creative leadership for effective schools*. Boston: Allyn and Bacon.

Coleman, D., & Adams, R. C. (1997). Establising construct validity and reliability for the NAESP professional development Inventory. *Journal of Personal*, *10*(3), 194-200

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper and Collins.

Draft, R. L. (2005). *The leadership experience* (3rd ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership research finding, practice, and skill* (2nd ed.). New York: Hougton Mifflin Company.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behaviors of principal. *Elementary School Journal, 86*(2), 217-248.

Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan Company.

Joseph, C. (2000). Integrating school leadership knowledge and practice using multimedia technology: Linking national standard, assessment, and professional development. *Journal of Personal Evaiuation in Education*, *16*(1), 29-43

Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: exploring a modal of llarning organization*. Doctoral Sissertation, Louisiana State University.

Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. New York: west Publishing.

Mackey, E. R. (2007). *Managament in the public service*. New York: McGraw-Hill.

McCier, M. (2003). *A study of high principals' instructional leadership behaviors as perceived by Teachers in urban comprehensive and Magnet High Schools*. Unpublished Doctoral Sissertation, Wayne State University, Detroit MI.

Murphy, J. (1999). *Educational administration*: *A decade of refrom*. Thousand Oaks, California: Sage.

Neal, I. K. (2007). *A dictionary of psychology*. Maryland: Penpuin Book.

Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations realities, and challenges*. New York: West Publishing Company.

O' Donnel, R. J., & White, G. P. (2005). Within the accountability era: Principals Instructional leadership behaviors and student achievement. *NASSP Bulletin*, *89*(645), 56-71.

O' Leary, E. (2000). *10 minute guide to leadership* (2nd ed.). Indianapolis, IN: A Pearson Education Company.

Supovitz, J. A., & Pglinco, S. M. (2001). *Instructional leadership in Standard-Based Refrom*. Philadelphia: Consortium of Policy Research in Education

Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary school. *Journal of Education Administration*, *31*(21), 43-61.

Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). New Jursey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/0220 ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

1 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.ชัยพจน์ รักงาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวศิริมา พื้นสอาด นิสิตระดับศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920473 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3875-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/0221 ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

13 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคลองมะขาม

ด้วย นางสาวศิริมา พื้นสอาด นิสิตระดับศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920473 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3875-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/0222 ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

22 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคลองจาก

ด้วย นางสาวศิริมา พื้นสอาด นิสิตระดับศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920473 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3875-5811

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านวิชาการไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายโดยนำข้อมูล ทางทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารการกำหนดเป้าหมายโดยมีจุดเน้น ที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการ ให้เกิดกับตัวผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
9	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้ครูทั้งโรงเรียนเข้าใจเพื่อการปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการด้านวิชาการตามเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเพื่อสนับสนุนและปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนทราบเพื่อการสนับสนุน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้ผู้ปกครองเข้าใจเพื่อให้ความร่วมมือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	**ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน** ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควร พัฒนาในการสอนของครูเมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	**ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้** ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
19	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการสอนของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารประสานงานให้คำแนะนำช่วยเหลือและติดตามให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน					
24	ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
28	ผู้บริหารให้ครูรายงานความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารติดตามรายงานสรุปผลพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเรื่องความสอดคล้องระหว่างความก้าวหน้าของนักเรียนกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	**ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน** ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารบริหารระบบงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดเวลาในตารางเรียนตารางสอนให้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	**ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน** ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
37	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถทางด้านวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานวิชาการบรรลุเป้าหมายให้ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู					
42	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในห้องพักครูสิ่งอำนวยความสะดวก หลังการปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารให้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มขอบเขตรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารจัดให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
47	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู					
48	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของครูเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูศึกษาต่อ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน					
53	ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
57	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคนให้บรรลุตามมาตรฐานโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน					
59	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและพอเพียง เช่น ห้องสมุด ห้องแนะแนวระบบอินเทอร์เน็ต สื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาดและเพื่อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61	ผู้บริหารดูแลวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้หน้าต่าง พัดลม ปลั๊กไฟ เป็นต้น ให้อยู่ในสภาพดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดนิเทศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนประจำปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลทางวิชาการทางคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อกระตุ้นพัฒนาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.43	23.	0.61	45.	0.62
2.	0.61	24.	0.37	46.	0.24
3.	0.37	25.	0.76	47.	0.43
4.	0.76	26.	0.54	48.	0.61
5.	0.54	27.	0.57	49.	0.37
6.	0.38	28.	0.26	50.	0.76
7.	0.49	29.	0.33	51.	0.54
8.	0.53	30.	0.57	52.	0.31
9.	0.62	31.	0.21	53.	0.28
10.	0.23	32.	0.57	54.	0.38
11.	0.41	33.	0.57	55.	0.49
12.	0.42	34.	0.33	56.	0.53
13.	0.23	35.	0.43	57.	0.62
14.	0.40	36.	0.61	58.	0.43
15.	0.22	37.	0.37	59.	0.34
16.	0.25	38.	0.76	60.	0.28
17.	0.52	39.	0.54	61.	0.45
18.	0.28	40.	0.31	62.	0.33
19.	0.23	41.	0.28	63.	0.33
20.	0.31	42.	0.38	64.	0.28
21.	0.33	43.	0.49		
22.	0.43	44.	0.53		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.94

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวศิริมา พื้นสอาด
วัน เดือน ปีเกิด	11 สิงหาคม พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	ตำบลดงครั่งใหญ่ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่งหน้าที่	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตำบลหาดเล็ก
	อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด 23110
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านคลองมะขาม
	อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2558	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านคลองมะขาม
	อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์)
	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยบูรพา