


ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

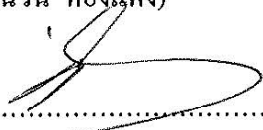
ศิริรัตน์ ศรีเหรา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ศิริรัตน์ ตรีเหรา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

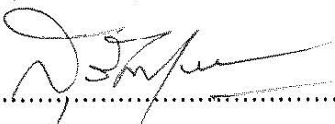

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแหง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแหง)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 15 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ กรุณาให้แนวคิด คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาวิจัย และการเขียนงานนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา เพื่อนนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดจันทบุรี ทุกท่าน รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วมเป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือตลอดมา ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ขอมอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่า ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย

ศิริรัตน์ ศรีเหรา

58950139: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป/ บริหารงานวิชาการ/ ผู้บริหารสถานศึกษา

ศิริรัตน์ ตรีเหรา: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

(THERELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND

THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TRAT) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:

ชนวิน ทองแพง, กศ.ด., สมุทรร ชำนาญ, กศ.ด. 115 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.71 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93 และ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้อระหว่าง .37-.60 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's
Product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด โดยรวมในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด โดยรวมในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

58950140: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ ACADEMICADMINISTRATION/
SCHOOL ADMINISTRATORS

SIRIRAT THRIRAO: THERELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIPAND THE ACADEMICADMINISTRATIONOF SCHOOL ADMINISTRATORS
PRIMARY EDUCATIONALSERVICE AREA OFFICE TRAT. ADVISORY COMMITTEE:
THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 115 P. 2017.

The objective of this research was to study transformational leadership of the school administrators, academic administration of the school administrators and the relationship between transformational leadership and the academic administration of the school administrators under the Office Trat Primary Educational Service Area. The sample in this study consisted of 282 teachers in schools under the Office Trat Primary Educational Service Area in 2016 academic year. The research instrument used for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The first part of this questionnaire investigated transformational leadership of the school administrators. Its item discrimination power was between .42 and .71. The reliability coefficient of this part was .93. The second part of this questionnaire surveyed academic administration. Its item discrimination power was between .37and .60. The reliability coefficient was .90. Statistics for data analysis in this study were Mean, Standard Deviations and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of research were:

1. Transformational leadership of the school administrators under the Office Trat Primary Educational Service Area as a whole and all aspects was at a high level.
2. Academic administration of the school administrators under the Office Trad Primary Educational Service Area as a whole and all aspects was at a high level.
3. The relationship between transformational leadership and the academic administration of the school administrators under the Office Trat Primary Educational Service Area was positively correlated at a high level, with a significantly significance level at .01.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 4 |
| คำถามการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| คำนิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดุสิต..... | 10 |
| แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ..... | 15 |
| แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป..... | 19 |
| แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ..... | 25 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปการบริหารงานวิชาการ..... | 43 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 44 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 49 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 49 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 50 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 51 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 53 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 53 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 55 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 56 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 56 |
| ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 74 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 74 |
| อภิปรายผล..... | 77 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 85 |
| บรรณานุกรม..... | 87 |
| ภาคผนวก..... | 93 |
| ภาคผนวก ก..... | 94 |
| ภาคผนวก ข..... | 98 |
| ภาคผนวก ค..... | 108 |
| ภาคผนวก ง..... | 111 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 115 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามครูโรงเรียนในกลุ่มอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด..... 50 |
| 2 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน..... 58 |
| 3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ..... 59 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล..... 60 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา..... 61 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน..... 63 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร..... 64 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการวิจัยในชั้นเรียน..... 65 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดการเรียนการสอน..... 66 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 10 | 67 |
| คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการนิเทศภายใน..... | |
| 11 | 69 |
| คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา..... | |
| 12 | 70 |
| คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา..... | |
| 13 | 72 |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด..... | |
| 14 | 109 |
| ความสอดคล้องของข้อความความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | |
| 15 | 110 |
| ความสอดคล้องของข้อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | |
| 16 | 113 |
| ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | |
| 17 | 114 |
| ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ในการที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถสนองตอบทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ซึ่งประเทศที่ต้องการความก้าวหน้าต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและมีปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่จะตอบสนองนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างมาก อันสืบเนื่องมาจากระบบและวิธีการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถสร้างและกระจายโอกาส รวมทั้งคุณภาพการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคอุตสาหกรรมที่ผ่านมาและการก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 (ศูนย์การศึกษาทางไกลไทยคม, 2546, หน้า 1)

การศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชาชนในชาติจำเป็นต้องได้รับการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และการศึกษายังเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้า และความเจริญแก่ประเทศชาติ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้มนุษย์มีพัฒนาการตลอดช่วงชีวิต ทั้งยังเป็นการวางรากฐานของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด พัฒนาศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ และขีดความสามารถที่พร้อมจะดำรงชีพและประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันเพื่อแข่งขันกับนานาอารยประเทศ ประกอบกับประเทศไทยจะเปิดประตูสู่ประเทศประชาคมอาเซียน ดังนั้น การศึกษาไทยในปัจจุบันจึงต้องเป็นการเตรียมคนไทยให้มีคุณภาพพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาประเทศเพื่อนำสังคมไทยให้ก้าวสู่โลกยุคใหม่อย่างมั่นคงและเป็นสังคมที่มี การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อความก้าวหน้าของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษาโดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการนั้น องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับแรก คือ พฤติกรรมการบริหารงาน และการมีความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนยังเป็นผู้บันดาลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดปราศจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะขาดเข็มทิศที่จะชี้แนวทางไปสู่ความสำเร็จ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ผู้บริหารได้แสดงออกกับบุคลากรนั้นส่งผลให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ นั่นคือ ผู้เรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 11) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องนำเอาความเป็นผู้นำมาบริหารโรงเรียนเพื่อที่จะเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถจากบุคลากรภายในโรงเรียนมาใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุดในการช่วยกันทำงาน นอกจากนี้ ยังสามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (พรรณพร หุทัยถาวร, 2542, หน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาเป็นอย่างดีมีพฤติกรรมผู้นำที่สามารถนำมาสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้ร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือหน่วยงาน ให้คล้อยตามต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องมีลักษณะเฉพาะมีความสามารถสูงในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจึงมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถชักนำให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ และจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญ และเกี่ยวข้องอย่างมาก ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารแล้วย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในที่สุดการบริหารก็จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเป็นผลที่เกิดจากผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถสร้างค่านิยมร่วมกับผู้ปฏิบัติงานและมีการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาสู่องค์กร (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542)

และแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีความเหมาะสมสำหรับการบริหารงานในยุคปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามแนวคิดของ Bass (1985) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

การบริหารงานวิชาการมีจุดมุ่งหมายเพื่อ การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ และมีมาตรฐานของสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการจะมีขั้นตอนด้านการวางแผนงานวิชาการ ขั้นตอนการจัดและดำเนินการ และขั้นตอนติดตามและประเมินผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการคือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 7) รวมไปถึงผลคะแนนการสอบ O-Net, ผลคะแนนการสอบ LASS และการทดสอบอื่น ๆ อีกมากมาย ล้วนเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของงานวิชาการทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่ต้องลงรายละเอียดและมีความสำคัญที่สุดภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนและองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีมาตรฐาน โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อนำเทคนิคและหลักการที่สำคัญไปปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย เท่ากับ 43.58 วิชาสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม เท่ากับ 47.26 วิชาภาษาอังกฤษ เท่ากับ 31.66 วิชาคณิตศาสตร์ เท่ากับ 42.99 และวิชาวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 41.68 เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของปี พ.ศ. 2558 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย เท่ากับ 51.31 วิชาสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม เท่ากับ 49.59 วิชาภาษาอังกฤษ เท่ากับ 38.22 วิชาคณิตศาสตร์ เท่ากับ 45.30 และวิชาวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 43.07 พบว่า คะแนนเฉลี่ยในทุกสาระการเรียนรู้ลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2559) รวมถึงบุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน

มาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังกังวลกับการประเมินหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำสำเร็จพร้อมที่จะนำไปใช้ อย่างเหมาะสมทันตามเวลาที่กำหนด จึงเป็นปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการสอนทำให้ผู้บังคับบัญชา ต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในบางเรื่อง และอีกส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหา ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากการที่ได้ניתนเหตุผลติดตามการบริหารงาน โดยสรุปแล้ว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนขาดการวางแผนงานของการจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบ การสื่อสารภายในยังไม่ทั่วถึงขาดการนิเทศติดตามประเมินผล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด และเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษตราด
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด

คำถามการวิจัย

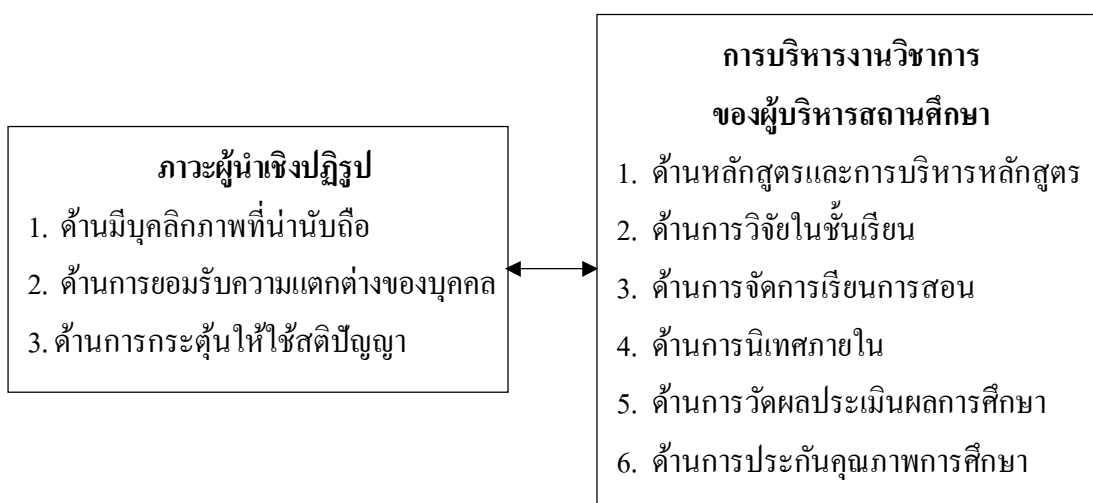
1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษตราด อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษตราด อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ Bass (1985, pp. 14-20) จำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และหลักการบริหารงานวิชาการใช้แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) จำแนกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงานภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา คือ

1. นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
3. นำไปใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ตามแนวคิดของ Bass (1985, pp. 14-20) จำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และหลักการบริหารงานวิชาการใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) จำแนกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,058 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) จำนวน 282 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนในอำเภอจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรตราดเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร คือ

- 3.1.1 ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ
- 3.1.2 ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล
- 3.1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
- 3.2 การบริหารงานวิชาการจำแนกเป็นตัวแปรย่อย 6 ตัวแปร คือ
 - 3.2.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
 - 3.2.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 3.2.4 ด้านการนิเทศภายใน
 - 3.2.5 ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา
 - 3.2.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ติดตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1 มีบุคลิกภาพที่น่านับถือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางกายของผู้นำ เพื่อให้เกิดบุคลิกภาพที่ดี เพื่อให้ผู้ตามเกิดความนับถือ

1.2 การยอมรับความแตกต่างของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อให้ผู้ตามเกิดความคิดและการใช้สติปัญญา

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การหาเอกสารประกอบหลักสูตร การวางแผนการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น หาแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและขณะที่สอน นำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน วิจัยตามสภาพความจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน รวมทั้งเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานด้วยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการสอน การส่งเสริมเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างระเบียบวินัยความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า มีการจัดทำบันทึกหลังสอน

2.4 การนิเทศการศึกษาภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนโครงการนิเทศภายใน จัดเตรียมกิจกรรมเพื่อรับการนิเทศ เช่น การสาธิต การสนทนาทางวิชาการ การสังเกตการณ์การสอน การบันทึกผลการนิเทศไว้เป็นหลักฐาน การเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษาให้กำลังใจ การจัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่แก่ครูในโรงเรียน สำรวจความต้องการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2.5 ด้านการวัดผลประเมินผล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการวัดผลและการประเมินผลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเทคนิคการวัดผลและประเมินผล ด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลในแต่ละกลุ่มสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ผล และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา โดยการวัดผลมีการปฏิบัติงานงานกำหนดตัวเลขแทนคุณลักษณะที่ต้องการวัดด้วยระเบียบวิธีที่เชื่อถือได้ การประเมินผลปฏิบัติงานใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขและหรือไม่เป็นตัวเลขสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียน

2.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ระบบการควบคุม กระบวนการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพทั้งภายในสถานศึกษาและจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพศึกษามากน้อยเพียงไร

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559

4. ครู หมายถึง ครูอัตราจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ตามการจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่จังหวัดตราด

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยจึง ได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและการบริหารงานวิชาการซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจหลักการ และแนวคิด ได้อย่างถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
4. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (2559) ตั้งอยู่ที่เลขที่ 56 หมู่ที่ 2 ถนนสุขุมวิท ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด รหัสไปรษณีย์ 23000 เบอร์โทรศัพท์ 0-3951-1274 โทรสาร 0-3951-1278 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีเขตพื้นที่การศึกษาเพียงแห่งเดียว เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออก มีเขตพื้นที่การปกครองทั้งหมด 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตราด อำเภอบ่อไร่ อำเภอเขาสมิง อำเภอแหลมงอบ อำเภอเกาะช้าง อำเภอเกาะกูด และอำเภอคลองใหญ่ มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 111 แห่ง 2 สาขา แบ่งตามขนาดโรงเรียน 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) จำนวน 49 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 120-600 คน) จำนวน 59 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 601-1,5000 คน) จำนวน 4 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน) จำนวน 1 แห่ง โดยตั้งอยู่ อำเภอเมืองตราด 36 แห่ง อำเภอเขาสมิง 24 แห่ง อำเภอคลองใหญ่ 11 แห่ง อำเภอบ่อไร่ 19 แห่ง อำเภอแหลมงอบ 12 แห่ง อำเภอเกาะกูด 4 แห่ง และอำเภอเกาะช้าง 5 แห่ง

กรอบทิศทางการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (2559)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศสู่ประชาคมอาเซียน

นิยามวิสัยทัศน์

1. องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย
2. บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง โรงเรียนในสังกัด และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด บริหารจัดการ โดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพ ภายในตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เต็มใจบริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร
4. สู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบท ของประเทศในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา สังคม ประเพณี วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมสู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียน ได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพ มาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน
2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล
3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. พัฒนาคณาจารย์ให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี
5. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1. ประชากรวัยเรียน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และได้รับ โอกาสในการศึกษาปฐมวัย อย่างน้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ
2. ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพ

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพ

4. การบริหารจัดการของโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการให้บริการ ดังนี้

4.1 โรงเรียนทุกแห่งสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพโดยยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.2 โรงเรียนทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและผ่านการประเมินการศึกษาของ สมศ. รับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา

4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามสายงาน สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามหลักสูตรและให้ความสำคัญกับพื้นฐานและศักยภาพของผู้เรียน

4.4 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระหลักให้สูงขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภารกิจหลักในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์ จัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสาน ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมิน โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบการศึกษาที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ครอบคลุมทั่วถึง

- 1.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
- 1.2 สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานการศึกษา

- 2.1 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
- 2.2 พัฒนาหลักสูตรแลพกระบวนการเรียนรู้
- 2.3 ยกกระดับคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

- 3.1 ปรับปรุงระบบบริหารจัดการ
- 3.2 สร้างเสริมการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ปลุกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย มีคุณธรรม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.1 ปลุกจิตสำนึกความเป็นชาติไทย
- 4.2 ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม
- 4.3 เสริมสร้างการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

- 5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน
- 5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

ค่านิยม

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
3. โปร่งใสตรวจสอบได้
4. ไม่เลือกปฏิบัติ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์

การวิเคราะห์แวดล้อมทางการศึกษาด้านบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด (2557, หน้า 15) โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ทำให้ทราบว่า ด้านบุคลากร พบจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง โดยพบจุดอ่อนมากกว่า 7 ประเด็น ได้แก่ บุคลากรขาดการทำงาน แบบบูรณาการร่วมกัน บุคลากรขาดการเรียนรู้ บุคลากรระดับผู้บริหารยังแสดงศักยภาพ ด้านการบริหารไม่เต็มที่ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน บุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากร ใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่า และบุคลากรมีวุฒิไม่ตรงกับสายงาน

ผลการประเมินสถานภาพ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปรากฏว่า สถานภาพ สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (2557, หน้า 17) อยู่ในตำแหน่ง DOGS คือ สมรรถนะภายในที่ไม่เข้มแข็ง อีกทั้งยังมีปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ที่ไม่เอื้อต่อการสนับสนุนส่งเสริมทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ดังนั้นยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะภายในให้เข้มแข็ง และประสานความร่วมมือ จากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (2557, หน้า 1) ได้จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา โดยการวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อม กำหนดทิศทางการจัดการศึกษา กลยุทธ์ การพัฒนาการศึกษา โครงการ กิจกรรม โดยมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ของรัฐบาล นอกจากนี้ยังรอรับการปฏิรูปตรวจสอบ การจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดตราด

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นวิธีการของการสั่งการเพื่อให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

พรนพ มุกกะพันธ์ (2544, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่จะชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานงานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการสร้างอิทธิพล โดยการกระทำของบุคคลที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าเป็นอิทธิพลที่ถูกต้อง และการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2545, หน้า 5-6) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาบุคคล ไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิด ความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่นในแง่ของการบริหาร ก็คือ ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

เลิศ ไชยณรงค์ (2545, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างสรรค์ หรือ ปลุกฝังศรัทธาความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องการอันเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือในองค์กรซึ่งเขาปฏิบัติอยู่
2. ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า
3. ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

4. ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ได้รับแต่งตั้งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

สุภาณี สกฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้นำได้อย่างสัมฤทธิ์ผล หรือสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นทำงานได้อย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างเหมาะสม

ประเวศ วะสี (2554, หน้า 70-71) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ภาวะ ที่ก่อให้เกิดศรัทธา เป็นที่ยอมรับ และเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ สังคมระดับใด

ระดับหนึ่ง ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน ไปจนถึงสังคมประเทศและสังคมโลก หากมีจุดมุ่งหมายรวมกันก็จะกระทบกระทั่งกันน้อย มีความร่วมมือกันมาก มีความสุข และมีพลังสร้างสรรค์สูง ปกติสมาชิกของสังคมมีความหลากหลายแตกต่างกัน หรือแตกต่างกัน เพราะเหตุผลส่วนตัว สถานการณ์บางอย่าง เช่น สงคราม จะทำให้สังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันสูง ในสถานการณ์ธรรมดาคงมีจุดมุ่งหมายร่วมกันมีมากน้อยบ้างสุดแต่ปัจจัยหลายอย่าง

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 20) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามกระบวนการที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำอย่างไม่มีเงื่อนไข เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของ ผู้นำที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มคนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมองค์กร ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำของ วณิชชัย แสงแมน (2552, หน้า 36) พบว่า กระแสหลักในการศึกษาเรื่องนี้ ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีข้อถกเถียงเกี่ยวกับการให้ผู้ที่บังคับบัญชาในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจว่ามีทั้งข้อดี และข้อเสีย กล่าวคือ จะเกิดผลดี เพราะการทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในความคาดหวังที่องค์กรมีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งความชัดเจนเรื่องผลตอบแทนที่บุคคลพึงได้รับจากองค์กร หากผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จทำให้เกิดความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อการตัดสินใจ การตัดสินใจนั้นได้รับการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มผลกระทบที่เกิดจากอิทธิพลทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจโดยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าไปเกี่ยวข้องไม่ได้เป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับทุกสถานการณ์ กล่าวคือ การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจะไม่เกิดผลดี หากสถานการณ์นั้นต้องการการตัดสินใจที่มีความรวดเร็ว หรือเป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชานั้น ๆ แต่การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจะเกิดผลดี หากผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ตัดสินใจเพียงพอ และเน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพทั่วทั้งระบบ ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child centered) ชุมชนผู้ปกครอง

ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยทุกฝ่ายมุ่งไปสู่เป้าหมายสำคัญเดียวกัน คือ คุณภาพนักเรียน ได้แก่ เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุขเป็นสำคัญ

ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชา สถานการณ์ และบุคลิกภาพของผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 60)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อนำมาใช้ในการในการบริหารสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปได้ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงาน คือ ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

วานิช ประทุมพันธ์ (2545, หน้า 32) อธิบายว่าผู้บริหารศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ดังนั้น ถ้าผู้บริหารรู้จักนำภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพสถานศึกษาจะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, หน้า 14-15) กล่าวถึงเรื่อง ผู้นำและผู้บริหารว่าเป็นคน ๆ เดียวกัน หรือไม่ โดยสรุปความคิดเห็นมาจากแนวความคิดของ Morphet, McCleare and Hencley, Lipham, Fabrit and Sherron ตลอดจน Bloes and Davenport และลงความเห็นในตอนท้ายว่า ผู้นำกับผู้บริหารย่อมเป็นคนเดียวกันได้ จากแนวคิดพื้นฐานสำคัญๆ โดยสังเขป ดังนี้

1. ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเพราะกิจกรรมของมนุษย์นั้น จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ ภารกิจที่ต้องปฏิบัติ องค์กรอุปถัมภ์ กลุ่มที่ต้องทำงาน และผู้นำ

2. คนดีกับคนไม่ดี นักวิชาการคิดว่า หน้าที่ของผู้บริหารเพียงทำงานประจำ ซึ่งเป็นงานง่าย ๆ ทำงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการขั้นต่ำ และงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค แต่ผู้นำจะทำงานที่สูงกว่าระดับนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งวิธีการและจุดมุ่งหมายปลายทาง ผู้นำต้องแสดงบทบาทที่มีความรับผิดชอบสูง เช่น การพัฒนานโยบายไปปฏิบัติ ผู้บริหารทำงานจำเจซ้ำซากอยู่อย่างเดิม แต่ผู้นำจะชี้นำไปสู่สิ่งที่เหนือกว่า

3. ผู้รักษาสถานภาพเดิมกับผู้เปลี่ยนผู้บริหาร คือ บุคคลที่พยายามจะรักษาสถานภาพเดิม (Status quo) ไว้ แต่ผู้นำ คือ ผู้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะเปลี่ยนโครงสร้างหรือเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน หรือมีความคิดริเริ่มเปลี่ยนจุดมุ่งหมายจากเดิม ส่วนผู้บริหาร คือ บุคคลที่ใช้โครงสร้างเดิมหรือกระบวนการเดิม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่มีอยู่แล้ว ผู้บริหารเป็นผู้รักษาสถานภาพเดิมมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลง

4. ผู้ใช้อำนาจของตำแหน่งกับผู้ใช้อำนาจของผู้ครองตำแหน่งบุคคลซึ่งใช้อำนาจที่ติดมากับตำแหน่งจะเป็นผู้บริหาร แต่ถ้าใช้อำนาจของบุคคลที่ครองตำแหน่งจะเป็นผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคนเป็นผู้บริหาร เพราะใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่มอบมากับตำแหน่ง เมื่อการเป็นผู้นำต้องอาศัยอิทธิพลเฉพาะบุคคล อาศัยบารมี ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำด้วยยอมปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ง่ายกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารอย่างเดียว และผู้นำที่ไม่มีตำแหน่งหรือไม่ได้เป็นผู้บริหาร จะปฏิบัติภารกิจไม่สะดวกนัก เพราะขาดอำนาจหน้าที่ที่จำเป็น

5. การนำและกระบวนการบริหารเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเป็นผู้นำ กระบวนการเป็นผู้นำนั้น ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ การนำและการบริหาร กล่าวคือ การนำเป็นการสนองความต้องการของบุคคล และเป็นการเปลี่ยนแปลง ส่วนการบริหารเป็นการจัดการบรรยากาศและเป็นการรักษาปกป้องให้หน่วยงานดำรงอยู่ต่อไป

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่ดี สามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้ร่วมงานเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานหรือใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และช่วยการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อสถานศึกษา

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เนตร์พัฒนา เขาวีราช (2552, หน้า 64) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบต่างกันตามแนวคิดของนักทฤษฎีแต่ละยุค การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำและผู้นำสถานการณ์

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 14-15) ได้สรุป วิวัฒนาการของภาวะผู้นำในระยะต่าง ๆ ของนักทฤษฎีตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุด ในยุคเริ่มแรก ก่อนคริสตกาล โดยต้นกำเนิดมาจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man theory) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะ และคุณสมบัติผู้นำ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เหตุที่บุคคลหนึ่งเป็นผู้นำได้นั้น เนื่องจากเค้าเกิดมาเพื่อที่จะ เป็นผู้นำ โดยเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาตั้งแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้” ผู้ที่เป็นผู้นำจะมีความแตกต่าง จากผู้ตาม

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theory) เนื่องจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร จึงเกิดแนวคิดที่มุ่งอธิบายหรือทำนายพฤติกรรม ของผู้นำ หรือลักษณะการนำ โดยพิจารณาว่าใครเป็นผู้นำภายใต้สมมติฐานพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม จะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational theory) นักทฤษฎีเริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำ ตามสถานการณ์จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง หลักการทฤษฎีนี้ คือ การกำหนด สถานการณ์ขึ้นเพื่อให้ผู้นำได้ปฏิบัติ โดยเชื่อว่าการเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น โดยผู้นำต้องมีวิธีการที่ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่แตกต่าง

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตาม ให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำ เพื่อจัดการระบบ หรือกระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดการ พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

Bass (1985, pp. 14-20) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theory) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ว่าเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ และ

มีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยระดับความต้องการของ Maslow ในการกระตุ้นให้ผู้ตาม เกิดความต้องการที่สูงขึ้น ด้วยวิธีการดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญและคุณค่า ของอุดมมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุอุดมมุ่งหมาย
2. ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์กร และนโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน
3. ยกระดับความต้องการของ Maslow และ Alderfer หรือทำให้ผู้ตามเกิดความจำเป็น และความต้องการที่สูงขึ้น

Bandura (1986, citing in Bass, 1985, p. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นผู้ทำให้ ผู้ตามอยู่เหนือขอบเขตของงาน ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองเป็นผู้ควบคุม และ บังคับตนเอง จนส่งไปถึงผู้นำเชิงปฏิรูปทำให้มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถสูงขึ้น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามให้ถึงมาตรฐานนั้น

Yukl (1994, p. 351) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ ศรัทธาเลื่อมใส ให้ความจงรักภักดี และให้ความยกย่องนับถือ และผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดการปฏิบัติ ที่มากกว่าที่ตนคาดหวัง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง ผู้นำที่มีความกล้าที่จะทำให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และเป็นการเพิ่มความสามารถให้กับผู้ตามโดยตรง

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

Bass (1985, p. 207-210) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปพบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ คำว่า Charisma ในภาษากรีก แปลว่า พรสวรรค์ หรือลักษณะพิเศษ ซึ่งผู้นำจะมีอำนาจภายในตัวเองมีผลอย่างลึกซึ้งและเป็นพิเศษต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำเช่นนี้ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

Weber (1947 citing in Bass, 1985, p. 36) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่น่านับถือ สามารถ มองเห็นได้จากปฏิกริยาตอบโต้ของผู้ตาม ซึ่งได้แก่การที่ผู้ตามเกิดการยกย่องนับถือ รักใคร่ นิยมชมชอบ ให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพและความเกรงกลัว

House (1981citing in Bass, 1985, pp. 40-53) มีความคิดว่าผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่น่านับถือ เป็นผู้ที่มือทธิพลอย่างมากในการจูงใจผู้ตาม ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำจะเพิ่มความไว้วางใจของผู้ตามต่อการตัดสินใจของผู้นำด้วย บุคลิกภาพที่น่านับถือของผู้นำมีความสัมพันธ์

กับการทำงานและพันธกิจของกลุ่มในการเพิ่มความยึดถือในค่านิยม ความคิด และปณิธาน ให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่สลับซับซ้อนควรมีลักษณะ 7 ประการ คือ

1. มีลักษณะเด่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการมีอิทธิพลเหนือลูกน้อง
2. เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้องในเรื่องค่านิยม ความคาดหวัง การตอบสนองทางอารมณ์ และทัศนคติ

3. สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จของผู้นำ
4. มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
5. มีความคาดหวังและเชื่อถือในลูกน้องว่าพวกเขาสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้
6. มีพฤติกรรมที่มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจของลูกน้องในการทำพันธกิจ
7. มีบทบาทที่ดึงดูดใจของลูกน้อง

Conger and Kanungo (1987 อ้างถึงใน พนิดา คามาพงศ์, 2534, หน้า 39)

ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่น่านับถือ เป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. สร้างจินตภาพในอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบันและลูกน้องยอมรับจินตภาพนั้น
 2. กล้าเสี่ยงต่อสถานภาพ ตำแหน่ง หรือเงินทองทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของลูกน้องมากกว่าตนเอง
 3. ใช้กลวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุจินตภาพที่ยึดถือร่วมกัน
 4. สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ
 5. ทำให้ลูกน้องมั่นใจในกลยุทธ์ ว่าสามารถทำให้พวกตนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้
- สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความเป็นมิตร มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรมให้การส่งเสริมลูกน้อง โดยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้การยอมรับและเปิดเผยทำให้ผู้ตามมั่นใจในสติปัญญา เป็นผู้ฟังที่ดี ให้อิสระแก่ลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง

2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง ทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจและผลิตผลเพิ่มขึ้น โดยที่ผู้บังคับบัญชาตอบสนองความต้องการของลูกน้องตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้ตามความสามารถของแต่ละคน ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ความสนใจในความต้องการความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง ให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับลูกน้องที่มีปัญหา ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน

Miller (1973 citing in Bass, 1985, p. 82) ได้แบ่ง การยอมรับความแตกต่างของบุคคล ออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การยอมรับความแตกต่างของบุคคลในระดับกลุ่มที่ร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมี การปรึกษาหารือร่วมกัน ปฏิบัติตนกับลูกน้องทุกคนเหมือนกันและให้ลูกน้องร่วมกันตัดสินใจ
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคลในทุกระดับ โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อลูกน้อง ตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

การยอมรับความแตกต่างของบุคคลสามารถปฏิบัติได้หลายแบบ การแสดงว่า รับรู้เมื่อลูกน้องปฏิบัติงานดีเป็นสิ่งที่สำคัญ ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานพิเศษเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในตนเองให้กับลูกน้อง การใช้ความสามารถพิเศษของลูกน้องให้เป็นประโยชน์ และการให้โอกาสลูกน้องในการเรียนรู้ (Bass, 1985, p. 82) พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึง การยอมรับความแตกต่างของบุคคล มี 2 ลักษณะ คือ การเน้นการพัฒนา การเน้นความเป็นเอกบุคคล

1. การเน้นการพัฒนา (A development orientation) ในการแสดงพฤติกรรม การเน้นการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนสภาพต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งความสามารถ ในการดำเนินงานในปัจจุบันและสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนด ตัวอย่างเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถ และตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. เน้นความเป็นบุคคล (Individualized orientation) ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม ดังต่อไปนี้

- 2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำติดต่อดูตัวต่อตัว กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละระดับส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

- 2.2 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ความเคลื่อนไหว และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเป็นคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้น และทำให้ผู้นำมีโอกาส สังเกตปฏิกริยาและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

- 2.3 การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน คือ การที่ผู้นำ พยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนและจะพัฒนาศักยภาพ ให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไร การที่ผู้นำพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling) ทักษะการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของผู้นำจะเน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหา ซึ่งมีทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้ความช่วยเหลือ ผู้นำเพียงรับฟังอย่างตั้งใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ได้บ่งคับัญชาระบายความในใจออกมา ช่วยในการค้นหาทางเลือกหรือแนะนำบุคคลอื่น ๆ ที่จะขอความช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป พฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จึงหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูแต่ละคน มีความสนใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของครู มีความยอมรับนับถือความรู้ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมและแสวงหาแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา (Bass, 1985, p. 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข โดยใช้ความคิดจินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยมมากกว่าทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนในทันที การกระตุ้นปัญญาของผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ เกิดความเข้าใจ และมองเห็นถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการใช้ความคิดและการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

Wortman (1982 citing in Bass, 1985, p. 99) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดค้นกลวิธี และมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงปัญญาในตัวเองและผู้ตามโดยการวิเคราะห์วางแผน การนำไปปฏิบัติการแปรผล การประเมินงาน

Burns (1982 citing in Bass, 1985, p. 108) กล่าวว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปไม่เพียงแต่จะเปลี่ยนแปลงเฉพาะแรงจูงใจ ค่านิยมและความเชื่อเท่านั้นแต่จะทำให้ยอมรับสัญลักษณ์ในการแก้ปัญหา

Bass (1985, pp. 99) ยังกล่าวถึง วิธีการกระตุ้นปัญญาว่าจะทำให้ผู้ตามสำนึกถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข โดยการที่ผู้นำให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้นำทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหาคำหนดค่านิยม กำหนดจุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่ผู้ได้บ่งคับัญชาสามารถเข้าใจได้ง่าย ทำให้เกิดความสนใจ เข้าใจและยอมรับตลอดจนการที่ผู้นำใช้คำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันให้ผู้ตามใช้ความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำและเหตุผลในการกระทำ นั่นคือพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถทำให้ครูเกิดความตระหนักถึงปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาจนเกิดผลดีขึ้น รวมถึงการกระตุ้นให้ครูใฝ่รู้มากขึ้น

Bass and Avolio (1994, p. 3) กล่าวว่า ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเดิม ๆ ถึงแม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างกับผู้นำ แต่ก็จะไม่ได้รับการพิพากษ์วิจารณ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำพยายามหาแนวทาง หาวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา หรือในการปฏิบัติงาน

Tichy and Devanna (1986 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 107) กล่าวว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ เป็นผู้ที่มีความสามารถที่ทำให้สมาชิกขององค์กรตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดขององค์กร และสามารถช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเดิม เป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และสามารถถ่ายทอดให้สมาชิกเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรยิ่งขึ้น ลักษณะโดยทั่วไปของผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change agent) เป็นผู้รับผิดชอบที่จะนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ดีกว่า
2. เป็นผู้กล้าและเปิดเผย ผู้นำประเภทนี้จะกล้าเสี่ยง แต่เป็นความสุขุม มีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริงและกล้าเปิดเผยความจริงให้คนอื่น
3. เชื่อมมั่นในคนอื่น ไม่ใช่อำนาจเผด็จการ แต่เป็นผู้มีอำนาจบารมี เป็นผู้สนใจผู้ปฏิบัติงานและมอบอำนาจให้ทำ เพราะเชื่อในความสามารถของผู้ตามหรือสมาชิก
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน จะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต ใคร่ครวญถึงสภาพที่เคยผิดพลาดจากการทำงานในอดีต ซึ่งถือเป็นบทเรียนและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาให้เจริญขึ้น
6. สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ลักษณะผู้นำแบบนี้สามารถจัดความไม่ชัดเจนของเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนขึ้น เป็นผู้มีความสามารถในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหา
7. เป็นผู้วิสัยทัศน์ก้าวไกล เป็นผู้มองเหตุการณ์ไกล สามารถนำความหวังมาเป็นความจริง

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปไม่ควรใช้การกระตุ้นทางสติปัญญาของผู้ตามเพียงอย่างเดียว แต่ควรใช้การกระตุ้นทางสติปัญญาควบคู่กับการใช้บุคลิกภาพที่น่านับถือ และหรือการยอมรับความแตกต่างของบุคคล

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานสถานศึกษา เพราะคุณภาพของการศึกษาจะได้มาตรฐานหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดหมายหลักของการศึกษา คำว่า การบริหารงานวิชาการ ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

Miller (1965, p. 168) ได้กล่าวถึง ความหมายของงานวิชาการว่า เป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน และที่สำคัญที่สุด คือ การจัดทำแผนการสอน และการปฏิบัติตามแผนงาน รวมทั้งการวัดผลและการบริหารในการสอน

Bradley (1983, p. 21) ให้ความหมายงานวิชาการว่า การพัฒนาบุคคลทางการศึกษา ในปัจจุบันนี้เน้นให้ครูเป็นผู้ที่มีทักษะและความชำนาญทางการสอน (งานวิชาการ) เป็นสำคัญ ส่วนงานธุรการ งานอื่น ๆ ถือเป็นงานอันดับรอง

มยุรี สมใจ (2551, หน้า 11) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นแผนหรือแนวทาง ข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมไปถึงงานด้านวัดผลประเมินผลที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

เหมรัฐ สันสุข และคณะ (2552, หน้า 53) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผล และประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานเกี่ยวกับการวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของวิชาการ

ที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดผลอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จิราวรรณ จันทร์ยิ้ม (2553, หน้า 17) งานวิชาการถือเป็นงานหลักของการบริหาร สถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของ โรงเรียน มาตรฐาน และคุณภาพของ โรงเรียนมักจะพิจารณา จากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ เป็นงานเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนเพื่อ พัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถของนักเรียน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในทุก ๆ ด้าน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รัศมี พระมีชัย (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้กระบวนการบริหาร

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 56) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา ดลสถิตย์ (2556, หน้า 16) ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารงานที่สำคัญและเป็นงานหลักการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพราะเป็นการบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรงสามารถสะท้อนถึงคุณภาพของโรงเรียนและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ เป็นอย่างยิ่ง

เอกพจน์ โพธิวรรณ (2557, หน้า 20) ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของ สถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียนและเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดใน โรงเรียน หรือสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาส่งเสริม ความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องกำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารงานวิชาการ ไว้ให้ชัดเจน

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

Faber and Sherron (1970, p. 212) ได้เสนอขอบข่ายงานวิชาการออกเป็น 7 ด้าน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดอุปกรณ์การสอน การนิเทศการสอน การส่งเสริมครูประจำการในด้านความรู้ และการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

Kimbrough and Nunnery (1988, pp. 51-58) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย และหลักการให้ชัดเจน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การจัดโครงสร้างองค์การของ การเรียนการสอน การประเมินผล และการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

นงนุช อสัมภินวงศ์ (2542, หน้า16) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ ขอบข่ายงานวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านนิเทศ และการพัฒนาบุคลากรทางการสอน และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน

กมล ภู่งาม (2545, หน้า 9-17) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

กิติมา ปรีดีดิลล (2545, หน้า 48-49) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานด้านวิชาการว่ามีงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย การบริหารงานแต่ละอย่างจึงมีเทคนิคและหลักการที่แตกต่างกันไป ในรายละเอียดของงาน แต่หลักการที่สำคัญร่วมกันที่ควรนำไปปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการที่สรุปไว้มีดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการมุ่งการร่วมมือกันทำงาน
2. ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
3. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงงานวิชาการ
4. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ

5. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่น ๆ มากกว่าการสอนคนอื่น
 6. มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
 7. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
 8. ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ
 9. ติดตามและประเมินผลงาน
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 17) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการ

ควรจะครอบคลุมงานหลัก ๆ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. การวัดผลและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้มีการจัดโครงสร้างองค์การ กลุ่มงานวิชาการในสถานศึกษาต้องมีการศึกษาขอบข่ายของงานวิชาการแต่ละงาน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การคิดวิเคราะห์เนื้อหาของงานที่จะดำเนินการวางแผนการทำงาน การควบคุมดูแลและการส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนด โดยแบ่งขอบข่ายของงานวิชาการ ออกเป็น 12 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
 - 1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
 - 1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการ เนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตร ให้เหมาะสม
 - 1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
 - 1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้หมายถึงแนวทางปฏิบัติเป็นการส่งเสริมให้ครู จัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ครู

จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงปรารถนาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้ปกครองมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนหมายถึง แนวทางปฏิบัติ

เป็นการกำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยที่ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการเทียบโอนความรู้หรือทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาหมายถึงแนวทางปฏิบัติเป็นการศึกษาวิเคราะห์

วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาหมายถึงแนวทางปฏิบัติ

เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษาบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้หมายถึงแนวทางการปฏิบัติเป็นสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรต่าง ๆ จัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

7. การนิเทศการศึกษาหมายถึง แนวทางการปฏิบัติเป็นการจัดระบบการนิเทศ

งานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และ

การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าว ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

8. การแนะแนวการศึกษา หมายถึงแนวทางการปฏิบัติเป็นการจัดระบบแนะแนวทาง วิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอนดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยร่วมมือกับครูทุกคนติดตามและประเมินผล การจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษาประสานความร่วมมือ และ ประสบการณ์การจัดระบบการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาหมายถึงแนวทางการปฏิบัติ เป็นการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา วางแผน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพดำเนินการพัฒนาตามแผน และ ตรวจสอบประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับเขตพื้นที่ การศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ กับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนหมายถึงแนวทางการปฏิบัติ เป็นการศึกษา สืบหาความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชนจัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งเสริมให้ประชาชน ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

11.1 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ

12. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล หน่วยงานบุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.1 สืบหาและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการ ในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร
หน่วยงาน

เอกพจน์ โปธิสุวรรณ (2557, หน้า 36) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของงานวิชาการว่า ผู้บริหารจะต้องสำรวจและศึกษาข้อมูลรวมทั้งความต้องการในการสนับสนุนงานวิชาการแก่ ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันที่จัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการได้รับการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาจัดระบบภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาและแต่งตั้งบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถให้มีหน้าที่ประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปว่า ขอบข่ายของงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่พัฒนาองค์กรที่ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการจะต้องสนับสนุน แนะนำ ให้คำปรึกษา กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้ครบทั้ง 12 งาน โดยมอบหมายงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถตรงกับงานนั้น ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นผู้กำหนดการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านงานจัดการเรียนการสอน 4) ด้านงานนิเทศภายใน 5) ด้านงานวัดผลและประเมินผล 6) ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ได้มีการกำหนดหลักสำคัญ และภาระงานของการปฏิบัติงานวิชาการสอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้ทำการรวบรวม แต่ละด้าน ดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

งานหลักสูตรจัดเป็นแผนที่ทำงานของสถานศึกษาในการที่จะพัฒนาผู้เรียนภายใต้ การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานหลักสูตร และ การบริหารหลักสูตร โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของงานหลักสูตร และการบริหารหลักสูตรและขอบข่ายของงานหลักสูตรและ การบริหารหลักสูตร ดังนี้

Taba (1962, p. 9) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนและครูจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 7-8) กล่าวถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษากับขอบข่ายหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ขอบข่าย กระบวนการจัดการศึกษาตามหลักสูตร
2. ศึกษารายละเอียดของแผนการสอน คู่มือครู คู่มือนักเรียน หนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ
3. วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา
4. ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
5. ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในระดับชั้นต่างๆ
6. ประเมินผลด้านคุณภาพนักเรียนเกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้

ในจุดประสงค์การเรียนรู้

7. ดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ทั้งในด้านตัวผู้สอน กิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
8. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. เข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมเรื่องการใช้หลักสูตรการแก้ปัญหา และเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร

10. การเตรียมการเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมนักเรียน

ใจทิพย์ เชื้อรัตนวงศ์ (2545, หน้า 141) ได้กล่าวถึง การนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติ เพราะเป็นการทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ ตีความหมาย และกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นหรือของโรงเรียน แล้วออกมาเป็นรูปเอกสาร เช่น โครงการสอน แผนการสอน เป็นต้น
2. การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน จำนวนนักเรียน ห้องสมุด อุปกรณ์การเรียนการสอน ซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ
3. การสอน ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งจะต้องเลือกวิธีสอนให้เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตร

6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร

ตามความเหมาะสม

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2554, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 5 ประการ คือ Subject, Objectives, Plan, Experiences, และ Activities เรียกว่า SOPEA ซึ่งมาจากความหมายของหลักสูตรแต่ละลักษณะในภาษาอังกฤษ เพื่อง่ายต่อการจดจำ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน

2. หลักสูตร คือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ

3. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวัง

แก่นักเรียน

4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน

5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักสูตร คือ การประมวลประสบการณ์ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ เป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยที่ต้องนำมาวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงค่านิยมในสมัยนั้น ซึ่งจะเป็นหลักสูตรแบบใดก็ได้ แต่ต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ การจัดการศึกษาที่ครูต้องจัดประสบการณ์

และปรับสถานการณ์ให้สอดคล้องกับปัญหา ความสนใจ และความต้องการของชีวิตนักเรียน
ในท้องถิ่นของตน

2. การวิจัยในชั้นเรียน

เป็นบทบาทหน้าที่ของครูในการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาดifferent ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบท
ของชั้นเรียน โดยทำไปพร้อมกับการเรียนการสอนตามปกติ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท
สำคัญในการให้การส่งเสริมและสนับสนุน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าข้อกำหนดทางการศึกษา
และแนวคิดของหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนดำเนินการโดยครูผู้สอนเพื่อพัฒนา
ผู้เรียนภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
ในชั้นเรียน โคนนำเสนอโดยแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
และขอบข่ายงานวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544, หน้า 4) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นบทบาทของครู
ในการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาดifferent ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของชั้นเรียน โดยทำพร้อม ๆ กัน
ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติด้วยกระบวนการที่เรียบง่ายและเชื่อถือได้
เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ศิริพงษ์ เสาภายน (2546, หน้า 95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ
การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาดifferent ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้
ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อันผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อ
ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที
และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเอง และ
กลุ่มเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้มีโอกาสนิเทศ อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทาง
ที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันครูและผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก, หน้า 35) ได้กำหนดภารกิจของการวิจัยเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ
ในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อันแต่ละกลุ่มสาระ
การเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน
การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว
องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นจากขอบข่ายงานวิจัยในชั้นเรียนที่กล่าวข้างต้น ถือเป็นภารกิจ

ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพ

พิชิต ฤทธิจรูญ (2547, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูแสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรมทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนที่มีจุดประสงค์ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนเพื่อนำผลการวิจัย มาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้บรรลุตามผลที่กำหนดไว้

3. การจัดการเรียนการสอน

ดำเนินการ โดยครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของงานจัดการเรียนการสอน ขอบข่ายงานจัดการเรียนการสอน ดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ (2540, หน้า 3-7) ให้ความหมาย การเรียน หมายถึง การจัดสภาพ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องกัน เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรม และการสอน หมายถึง การจัดสถานการณ์ ประสบการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ เกิดทักษะและมีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตามจุดมุ่งหมาย ที่ได้ตั้งเอาไว้

อินทิรา บุญยาทร (2542, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอน คือ กระบวนการ ในการจัดมวลงประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน โดยครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรม ทั้งที่เป็นกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและ คุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การที่จะพัฒนาผู้เรียนมีลักษณะดังกล่าว ผู้สอนจะต้องมีจุดมุ่งหมายของ การสอน มีวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและลักษณะของผู้เรียน มีจิตวิทยาเพื่อจะเข้าใจลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน รู้จักใช้สื่ออุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่สอน ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนได้อย่างถูกต้อง

อรทัย มูลคำ และสุวิทย์ มูลคำ (2544, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรม ประสบการณ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่มีความหมายกับผู้เรียน ให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติ และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านี้ด้วยตัวเอง โดยการสังเกต วิเคราะห์ ปฏิบัติ สรุป เพื่อสร้างนิยามความหมายและผลต่อองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทุกด้านอย่างสมดุล

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2545, หน้า 87-88) กล่าวถึงการเลือกวิธีการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ควรสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอน
2. ควรสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
3. ความเหมาะสมกับวุฒิภาวะและความสามารถของผู้เรียน
4. ควรสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. ควรต่อเนื่องกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียนที่มีอยู่
6. สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วและมีคุณภาพ เห็นภาพรวมของสิ่งที่เรียน
7. สามารถจัดให้ผู้เรียนได้ คือ โรงเรียนมีความพร้อมในเรื่องทรัพยากร
8. เรียงลำดับจากง่ายไปหายาก

สิริวรรณ ศรีพหล และธีรยุทธ เสนิงศ์ ณ อยุธา (2545, หน้า 10-11) ได้เสนอแนวทางในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่สามารถสนองวัตถุประสงค์ของบทเรียนได้อย่างแท้จริง
2. เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการสอน ด้านความเข้าใจเนื้อหาสาระ เจตคติหรือทักษะอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้ง 3 ประการ อันถือเป็นหัวใจของวัตถุประสงค์การสอน

3. เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัยและความพร้อมของผู้เรียน
4. เป็นกิจกรรมที่สนองตอบต่อความสนใจของผู้เรียนส่วนใหญ่
5. เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับพื้นฐานทางสังคมของผู้เรียน
6. เป็นกิจกรรมที่ทำให้ทำให้อุบายปฏิบัติ มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม
7. เป็นกิจกรรมที่จะพัฒนาความคิดของผู้ปฏิบัติให้แตกฉาน ให้เป็นผู้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น อย่างมีระบบระเบียบ

8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่
 9. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนในชั้นเรียนเกือบทุกคนหรือทุกคนมีส่วนร่วม
 10. เป็นกิจกรรมที่ประหยัดเวลาและทรัพยากร
 11. เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน
 12. เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสังคมและท้องถิ่น
- ธีระ รุณเจริญ (2546, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการการซึ่งครูและนักเรียนร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้และรวมถึงสร้างค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าประสงค์
- สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนนั้น หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนจัดการเรียนการสอน การบันทึกการสอน การเตรียมการสอน วิธีการสอน การสอนซ่อมเสริม

และการกำหนดจุดประสงค์ในการสอนที่ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียนวัย และ ความพร้อมของผู้เรียน สภาพของโรงเรียน ชุมชน เป็นกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถและส่งเสริม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความคิดได้อย่างต่อเนื่อง มองเห็น ภาพรวมของสิ่งที่เรียน

4. การวัดผลและประเมินผล

ดำเนินการ โดยครูผู้สอนเพื่อวัดผลและประเมินผลผู้เรียนภายใต้การสนับสนุนของ ผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผล โดยนำเสนอ แยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของงานวัดผลและประเมินผล ขอบข่ายงานวัดผล และประเมินผล ดังนี้

เสถียร ชะระเชิด (2545, หน้า 50-52) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผลและการประเมินผล เป็นกระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ ความสามารถของผู้เรียน และเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางของหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารและครูมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องทำการทดสอบตามลักษณะการจัดประสบการณ์ และเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ แล้วนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2545, หน้า 72) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครู ที่จะต้องทำการวัดผลการเรียนของนักเรียนว่าได้ผลแค่ไหน เพียงไร หรือจะต้องปรับปรุงแก้ไข อย่างไร การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น การประเมินก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินหลังเรียน

งานวัดผลและประเมินผลนั้นมีหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของ หน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายงานวัดผลและประเมินผลไว้ ดังนี้

จันทรานี สวงนาม (2545, หน้า 148) กล่าวถึง ขอบข่ายงานวัดผลและประเมินผลว่า แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. การประเมินผลระดับชั้นเรียนเป็นหน้าที่สำคัญที่ครูผู้สอนจะต้องประเมินผู้เรียน ในแต่ละรายวิชา เพื่อรู้จักผู้เรียนรายบุคคลโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและควรทำอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กันไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การประเมินผลระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ด้าน การเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้นของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุง คุณภาพ ของสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณา

ตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3. การประเมินผลระดับชาติ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นเข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แต่ละแห่งจากขอบข่ายงานวัดผลและประเมินผลที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้ครูผู้สอนมีการวัดผลและประเมินผลที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ธำรง บัวศรี (2547 อ้างถึงใน สุขนิิตย์ กิจกัญญาสนัน, 2542, หน้า 227) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง การวัดคุณสมบัติของสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจจะเป็นการวัดในด้านปริมาณหรือคุณภาพก็ได้ การวัดในด้านปริมาณ ได้แก่ การวัดความยาว ความกว้าง ความสูง น้ำหนัก ปริมาตร ความถี่ ความเร็ว เป็นต้น ส่วนในด้านคุณภาพ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับเชาว์ปัญญา พฤติกรรม เจตคติ ฯลฯ การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการประเมินค่า และตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ การกำหนดเกณฑ์ในการวัด ตลอดจนการดำเนินการวัดผลนักเรียนตามหลักสูตร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งระเบียบได้กำหนดให้แก่นักเรียนทราบถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการประเมินผล เกณฑ์ผ่านเกณฑ์จุดประสงค์การเรียนรู้ และเกณฑ์การผ่านประสบการณ์จึงจะถือว่าการประเมินผลครบกระบวนการ

5. การนิเทศการสอนภายในโรงเรียน

เป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือต่อกิจกรรมของครู ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ แม้ว่าครูจะมีประสบการณ์การสอนหลายปี แต่มักจะไม่ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ครูจำเป็นที่จะต้องเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอ ๆ การนิเทศไม่ใช่เป็นหน้าที่ของการศึกษานิเทศก์เท่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีผู้รู้

ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอนหลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานนิเทศภายใน โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญได้แก่ ความหมายของการนิเทศภายใน และขอบข่ายงานนิเทศภายใน ดังนี้

โสภณ รอดทอง (2543, หน้า 8) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกันเพื่อให้การสอนของครูได้ผลมากขึ้นและการเรียนของเด็กดีขึ้น

สุพิชญา วรุตบางกูร (2544, หน้า 2) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ การช่วยให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลม กิงการวัฒน์ (2545, หน้า 3) กล่าวว่า การนิเทศการสอน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำ การใช้ความช่วยเหลือ ให้การปรึกษาหารือ ช่วยฝึกฝน ช่วยเตรียมงานให้การสนับสนุน ช่วยประสานงาน เป็นผู้นำในการคิด การปฏิบัติโดยตรง ในบางกรณี ตลอดจนอาจเป็นเรื่องของการจัดการและควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูง บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36 ก) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. จัดระบบนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากแนวทางการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เสนอวิธีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน จัดให้มีนิเทศโดยมีการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการสอนของครูเพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ การนิเทศภายในแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศโดยตรง โดยไม่ต้องผ่านสื่ออื่น ๆ เช่น การสังเกตการณ์สอน การสาธิตการสอน การปรึกษาหารือ การประชุม เป็นต้น

2. การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศที่ผ่านไปทางสื่อนิเทศ เช่น นิเทศทางวิทยุ การส่งเอกสารทางวิชาการให้การศึกษา เป็นต้น

ประพันธ์ สุตโต (2544, หน้า 13-16) กล่าวว่า หลักการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน และบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ควรเริ่มต้นจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมุ่งให้ผู้เรียนรู้ว่าอะไรคือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะหาวิธีปัญหานี้ ใช้อย่างไร การนิเทศต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบระเบียบ และวิธีการต้องเป็น ประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือ และได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ว่า ควรมีหน้าที่ ดังนี้

1. ร่วมกันวางแผนนิเทศภายในกับผู้นิเทศและจัดทำเป็นปฏิทินปฏิบัติงานไว้
2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการวางแผนและสร้างบรรยากาศความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศ

และผู้รับการนิเทศ

3. เสริมขวัญและกำลังใจให้ทั้งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศ
4. ติดตามผลการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือและแก้ไข

หากมีปัญหาหรืออุปสรรค

5. เป็นที่ปรึกษาทั้งแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
6. ให้มีการประชุมพบปะระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศ

อย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ กระตุ้น การประสานงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการทำงานร่วมกัน ของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาเพื่อแสวงหาวิธี และหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการพัฒนาการจัดการคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษา การสอนตามแนวทางของหลักสูตร

6. งานประกันคุณภาพการศึกษาดำเนินการ

เพื่อรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำเสนอ

แยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของงานประกันคุณภาพการศึกษา และขอบข่ายงานการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์ (2544, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

อุทุมพร จามรمان (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนว่าทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลิตจะได้มีคุณภาพ

อชิป อังคสุทธิพงษ์ (2545, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality assurance) ว่าหมายถึง การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติการในภารกิจหลักอย่างมีระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ (Quality control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality auditing) และการประเมินคุณภาพ (Quality assessment) จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัด ระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิต และผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การประกันภายใน และการประกันภายนอก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 190-192) กล่าวถึง หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดโครงสร้างการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
2. แต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมอบหมายภารกิจเพื่อดำเนินการ
3. จัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
4. กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ
6. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

7. คณะกรรมการดำเนินการในข้อ 2 จะต้องมี การตรวจสอบทบทวนแล้วจัดทำรายงานการดำเนินงาน โดยใช้วิธีที่หลากหลายและเหมาะสม และจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้จะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนและทุกระดับที่หลักสูตรการศึกษา กำหนดให้ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือที่มาตรฐาน

8. สถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพร้อมหลักฐานข้อมูลผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ (ตามข้อ 7) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา คือ งานที่มีระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ ควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพ จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัด ระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิต และผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้องการจัดส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านวัดผล ประเมินผล หลักแห่งการบริหารงานวิชาการ ก็คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากขอบข่ายงานวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจำแนกขอบข่ายงานวิชาการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีภารกิจย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 กำหนดให้จัดการเรียนการสอนผสมผสานระหว่างความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันและสามารถ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 26 กำหนดให้ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน มาตรา 27 กำหนดให้จัดทำสารหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรา 30 กำหนดให้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นผลมาจากการศึกษาภาวะผู้นำ หรือพฤติกรรมผู้นำจากอดีตจนทำให้เกิดมีทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่สามารถบริหารงานด้านวิชาการ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งผลให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่คอยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังในการทำงานร่วมกันและเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในสถานศึกษาเพื่อให้งานด้านวิชาการของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ นั้น ผู้นำมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรและทำให้องค์กรอยู่รอด ผู้บริหารหรือผู้นำ จึงต้องทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากรในองค์กร คือ การจูงใจให้บุคลากรให้องค์กรมีความพึงพอใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลของการบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังที่ Hersey and Blanchard (1982, p. 3) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในหลาย ๆ รูปแบบ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้นำในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ นั้น งานสำคัญที่สุดที่เป็นหัวใจของการบริหารทั้งหมดนั้น ก็คือ งานบริหารทางด้านวิชาการ เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม คือ การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามนโยบายของการจัดการศึกษาของชาติ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนย่อมเป็นไปเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานวิชาการเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สติตซ์ชัรวรานนท์วินิช (2553, หน้า 144-145) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่น ๆ นั้น แม้ว่าจะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา โดยเป็นงานสนับสนุนให้ งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งนี้จากการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (Stewart, 1985, p. 92) ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษายุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างภาวะผู้นำและฝึกฝนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ครู

เกิดความศรัทธา ยอมรับ เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถที่มีในแต่ละบุคคล ช่วยกันหาแนวทางในการพัฒนาการศึกษาและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล มีกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์งานการศึกษาให้พัฒนาขึ้นไป ส่วนประสิทธิภาพของ สถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ (อำภา ปิยาภรณ์, 2549, หน้า 53) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัตน์ บรรดาดล (2552) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารและประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ การกระตุ้น การใช้ปัญญา ตามลำดับ โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 57.80

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน ของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการบริหารงานวิชาการพบว่างานวิจัยที่น่าสนใจ มีดังนี้

อำนาจ เกตรา (2546) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว

ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลตามการรับรู้ของครูสายผู้สอน และสายบริหารแตกต่างกัน ส่วนด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการทำงาน การให้รางวัลตามสถานการณ์ การจัดการโดยการยืดหยุ่น และโดยรวมแตกต่างกัน

ขวัญใจ ศรีทาพัคตร์ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป กับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

วิรินทร์ ชูโต (2549) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มหัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหัวหน้างาน ตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถาบันทางจิตเวชแปลผลได้ในระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด ซึ่งภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการของกลุ่มหัวหน้างาน และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในแต่ละองค์ประกอบ โดยเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 58.4 เมื่อพิจารณาโดยองค์รวมแล้วพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหัวหน้างานในสถาบันทางจิตเวช ได้ร้อยละ 60.1 ข้อเสนอแนะด้านการบริหาร ควรมีการสร้างภาวะผู้นำสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถาบันทางจิตเวช ให้มีการทดสอบและฝึกปฏิบัติจริงแล้วประเมินภาวะผู้นำเป็นรายบุคคล เพื่อนำการพัฒนาไปสู่ระดับผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถเข้าใจวิสัยทัศน์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ควรมีการสนับสนุนการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มงานทุกคน และควรจัดให้มีการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมการปฏิบัติงานทั้งในระดับหัวหน้ากลุ่มงานและผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามเป้าหมายที่สถาบันกำหนดไว้ได้ต่อไป

สุริรัตน์ บรรดาด (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเผด็จ มิชัย (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนวยร้อยละ 57.80

ปรัชญา มะลิหวล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รองลงมา งานวัดผลและประเมินผล และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด งานแผนกวิชา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัสรา ชูเสน (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประเภทขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการพบว่างานวิจัยที่น่าสนใจ มีดังนี้

Person (1960) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิภาพของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริการงานอย่างมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Burke (1983) ได้ศึกษา แบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถาม LPC และ OCDQ กับกลุ่มตัวอย่าง

ที่เป็นครูมัธยมศึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนในเครือเซาเวมิเนียน (Shawnee Mission) จำนวน 18 แห่ง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรยากาศขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันแบบผู้นำ กับความพึงพอใจในการทำงานก็ไม่ส่งเสริมหรือสอดคล้องกัน แบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้ง 18 แห่ง มีความแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ได้รับจากครูจะเป็นแบบปิดมากกว่า แบบเปิด ครูส่วนมากมีความพึงพอใจในการติดตามนิเทศของศึกษานิเทศน์ และมีการประสานสัมพันธ์กันได้ดีกับผู้ร่วมงาน ในการสร้างบรรยากาศแบบเปิดที่จะเป็นการยอมรับด้วยดีจากครู ที่ปฏิบัติการสอนค่อนข้างสูงในที่สุด

Trycy (1994) ได้ศึกษา เปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหาร ของบริษัทกับศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะที่เป็นหัวของบุคลากรฝ่ายบริหาร พบว่า ศึกษาธิการเขต และประธานกรรมการของบริษัทมีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายกัน และ ส่วนมากมีลักษณะมุ่งมั่น อย่างไรก็ตามศึกษาธิการเขตนั้น ได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้องยืดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า ทั้งนี้ได้มีการอภิปรายผลว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกัน ได้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงานและการมอบอำนาจ

Felton (1995) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน และ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างจากครู ร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือ ในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษาจะมี ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหาร ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญ และสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือแม้แต่บุคลากร ในสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการใช้รูปแบบภาวะผู้นำในการพัฒนาบริหารจัดการงานของผู้บริหาร เพราะคุณลักษณะ ของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลสำเร็จต่อสถานศึกษา ซึ่งปัญหาที่พบในการบริหารงานวิชาการ ภายในสถานศึกษาจึงทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวความคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดรดา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,058 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 282 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 607-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนในอำเภอจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึษาตราด เป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามครูโรงเรียนในกลุ่มอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

| ลำดับที่ | อำเภอ | จำนวนประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|-----------|--------------|---------------|
| 1 | เมืองตราด | 363 | 97 |
| 2 | เขาสมิง | 212 | 57 |
| 3 | บ่อไร่ | 184 | 49 |
| 4 | แหลมงอบ | 68 | 18 |
| 5 | คลองใหญ่ | 151 | 40 |
| 6 | เกาะช้าง | 60 | 16 |
| 7 | เกาะกูด | 20 | 5 |
| | รวม | 1,058 | 282 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาซึ่งแบบสอบถาม มีจำนวน 27 ข้อ ดังนี้

1. ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (พงศเทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผล ประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งแบบสอบถาม มีจำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ นำผลการศึกษา มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมเนื้อหาสาระ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การผ่าน IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจแบบสอบถาม มีดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.สมชาย อรุณธัญญา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และอาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่าย จังหวัดระยอง

และอาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถาม (Item) ในแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 เป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ .67 แสดงว่าข้อคำถามนั้น ๆ มีความสอดคล้องกลับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try-out) ใช้กับครูที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาตราดเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

6.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

6.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .42 ถึง .71 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

6.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .37 ถึง .60 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

6.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ดังนี้

6.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

6.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการทำงานนิพนธ์ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและซองแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และบางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนด
5. นำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. เลือกแบบสอบถามที่มีค่าตอบสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้แล้วบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน กำหนดได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยมีวิธีการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้ Mid point average ตามแนวของ พงศ์เทพ จิระโร (2559, หน้า 15) ดังนี้

- 1.00-1.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับน้อย
- 2.50-3.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50-4.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับมาก
- 4.50-5.00 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยมีวิธีการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ Mid point Average ตามแนวของ พงศ์เทพ จิระโร (2559, หน้า 15) ดังนี้

- 1.00-1.49 มีความหมายว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 มีความหมายว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 2.50-3.49 มีความหมายว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50-4.49 มีความหมายว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 4.50-5.00 มีความหมายว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วเทียบกับหลักเกณฑ์ของ สม โภชน์ อเนกสุข (2554, หน้า 80)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .90-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .70-.89 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .50-.69 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .30-.49 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .00-.29 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาตราด ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาตราด โดยใช้
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน
 (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

df แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)

p แทน ค่าความน่าจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X แทน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ

X_2 แทน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับ

ความแตกต่างของบุคคล

- X_3 แทน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
- Y แทน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- Y_1 แทน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร
- Y_2 แทน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
- Y_3 แทน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน
- Y_4 แทน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายใน
- Y_5 แทน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลการศึกษา
- Y_6 แทน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ 2) ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และ 3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ซึ่งมีผลการศึกษาในภาพรวม และในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป | ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา | | | |
|-------------------------------------|--|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ | 3.94 | 0.61 | มาก | 1 |
| 2. ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล | 3.83 | 0.58 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา | 3.82 | 0.53 | มาก | 3 |
| เฉลี่ย | 3.85 | 0.52 | มาก | |

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในด้านต่าง ๆ โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ

| ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ | ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป | | | |
|---|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเหตุผลในการทำงาน | 3.82 | 0.98 | มาก | 4 |
| 2. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานเสมอ | 4.21 | 0.85 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน | 3.79 | 0.99 | มาก | 5 |
| 4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม | 4.37 | 0.82 | มาก | 1 |
| 5. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และน่าเคารพยกย่อง | 3.65 | 0.96 | มาก | 7 |
| 6. ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 3.98 | 0.99 | มาก | 3 |
| 7. ผู้บริหารมีความภูมิใจชื่นชม และศรัทธา ในการปฏิบัติงานของตัวเองท่าน และ เพื่อนร่วมงาน | 3.75 | 0.98 | มาก | 6 |
| เฉลี่ย | 3.94 | 0.61 | มาก | |

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ
และผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และน่าเคารพยกย่อง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล

| ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล | ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงาน เป็นสมาชิกกลุ่มหนึ่งเท่านั้น | 4.02 | 0.94 | มาก | 2 |
| 2. ผู้บริหารสนใจฟังเรื่องของบุคลากรงาน อย่างตั้งใจ | 3.95 | 0.99 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าของบุคลากร | 3.92 | 0.95 | มาก | 5 |
| 4. ผู้บริหารทำให้บุคลากรสนใจในการพัฒนา จุดเด่นของตัวเอง | 3.56 | 0.93 | มาก | 9 |
| 5. ผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำแก่บุคลากร | 3.99 | 0.98 | มาก | 3 |
| 6. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความต้องการ ความสามารถ และความปรารถนา | 3.75 | 0.99 | มาก | 8 |
| 7. ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการ วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ ของตนเอง | 4.05 | 0.98 | มาก | 1 |
| 8. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ตนเอง | 3.82 | 0.92 | มาก | 6 |
| 9. ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ สมาชิกซึ่งไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร | 3.81 | 0.99 | มาก | 7 |
| 10. ผู้บริหารรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ให้ประสบความสำเร็จได้ | 3.51 | 0.76 | มาก | 10 |
| เฉลี่ย | 3.83 | 0.58 | มาก | |

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกกลุ่มหนึ่งเท่านั้น และผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำแก่บุคลากร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

| ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา | ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัยของบุคลากร | 3.88 | 0.89 | มาก | 5 |
| 2. ผู้บริหารตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ | 3.91 | 0.85 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาเป็นปัญหาและคิดพิจารณา | 3.62 | 0.98 | มาก | 9 |
| 4. ผู้บริหารแสดงความสนใจในวิธีการทำงานแบบต่าง ๆ | 3.66 | 0.99 | มาก | 8 |
| 5. ผู้บริหารหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา | 3.95 | 0.83 | มาก | 3 |
| 6. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร | 4.21 | 0.88 | มาก | 1 |
| 7. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแง่ความคิดต่าง ๆ | 3.56 | 0.94 | มาก | 10 |
| 8. ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองปัญหาในหลายแง่มุม | 3.79 | 0.99 | มาก | 6 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา | ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป | | | |
|---|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 9. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหา ที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีใหม่ | 3.98 | 0.92 | มาก | 2 |
| 10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยการใช้ เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่า เป็นปัญหา | 3.69 | 0.99 | มาก | 7 |
| เฉลี่ย | 3.85 | 0.52 | มาก | |

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีใหม่ และผู้บริหารหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการนิเทศภายใน 5) ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา และ 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีผลการศึกษาในภาพรวม และในแต่ละด้านในแต่ละข้อ ดังตารางที่ 6-12

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
โดยรวมและรายด้าน

| การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร | 3.63 | 0.51 | มาก | 6 |
| 2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน | 3.70 | 0.53 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการจัดการเรียนการสอน | 3.67 | 0.52 | มาก | 3 |
| 4. ด้านการนิเทศภายใน | 3.66 | 0.54 | มาก | 4 |
| 5. ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา | 3.71 | 0.54 | มาก | 1 |
| 6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | 3.65 | 0.52 | มาก | 5 |
| เฉลี่ย | 3.64 | 0.47 | มาก | |

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

| ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการประเมิน หลักสูตรและการใช้หลักสูตร | 3.53 | 0.99 | มาก | 5 |
| 2. ผู้บริหารนำผลการประเมินหลักสูตร และการใช้หลักสูตรนำไปวางแผนปรับปรุง ในปีการศึกษาใหม่ | 3.85 | 0.84 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น แผนการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มสาระ | 3.52 | 0.94 | มาก | 6 |
| 4. ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการอบรมหลักสูตร และวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางกำหนด สาระการเรียนรู้แผนการเรียนรู้และคู่มือครู | 3.59 | 0.99 | มาก | 4 |
| 5. ผู้บริหารนำหลักสูตรสถานศึกษา และ หลักสูตรท้องถิ่นมาใช้ มีบันทึกผลการใช้ และรายงานการใช้รายภาค/ รายปี ทุกกลุ่มสาระ | 3.88 | 0.86 | มาก | 1 |
| 6. ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาที่มีหลักสูตรท้องถิ่น แผนที่มีการบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น รายภาค/ รายปี | 3.66 | 0.99 | มาก | 3 |
| 7. ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 3.51 | 0.99 | มาก | 7 |
| เฉลี่ย | 3.63 | 0.51 | มาก | |

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นมาใช้ มีบันทึกผลการใช้และรายงานการใช้รายภาค/รายปีทุกกลุ่มสาระ ผู้บริหารนำผลการประเมินหลักสูตรและการใช้หลักสูตรนำไปวางแผนปรับปรุงในปีการศึกษาใหม่ และผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีหลักสูตรท้องถิ่น แผนที่มีการบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นรายภาค/รายปี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

| ด้านการวิจัยในชั้นเรียน | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียน | 3.69 | 0.95 | มาก | 3 |
| 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน | 3.75 | 0.91 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารดำเนินการวิจัยตามสภาพความจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน | 4.14 | 0.86 | มาก | 1 |
| 4. ผู้บริหารจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน | 3.62 | 0.96 | มาก | 4 |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | 3.51 | 0.98 | มาก | 6 |
| 6. ผู้บริหารจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่น | 3.55 | 0.93 | มาก | 5 |
| เฉลี่ย | 3.70 | 0.53 | มาก | |

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการวิจัยตามสภาพความจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดการเรียนการสอน

| ด้านการจัดการเรียนการสอน | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|---|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ครูเตรียมการสอนล่วงหน้าสม่ำเสมอ | 3.72 | 0.91 | มาก | 3 |
| 2. ครูได้รับการฝึกอบรมเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3.52 | 0.97 | มาก | 7 |
| 3. ครูจัดทำแผนประกอบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 3.66 | 0.99 | มาก | 4 |
| 4. ครูมีภูมิปัญญาร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน | 3.88 | 0.86 | มาก | 1 |
| 5. ครูจัดการเรียนการสอนฝึกทักษะกระบวนการเน้นตามลักษณะของกลุ่มประสบการณ์และมีการจัดทำบันทึกหลังสอน | 3.55 | 0.90 | มาก | 6 |
| 6. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างระเบียบวินัย | 3.62 | 0.89 | มาก | 5 |
| 7. ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าสอนตามความรู้ความสามารถกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน | 3.75 | 0.97 | มาก | 2 |
| เฉลี่ย | 3.67 | 0.52 | มาก | |

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีภูมิปัญญาร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าสอน ตามความรู้ความสามารถกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และครูเตรียมการสอนล่วงหน้าสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดการเรียนการสอนฝึกทักษะกระบวนการเน้น ตามลักษณะของกลุ่มประสบการณ์ และมีการจัดทำบันทึกหลังสอน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการนิเทศภายใน

| ด้านการนิเทศภายใน | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารประเมินผลการนิเทศภายใน เป็นระยะตามแผน | 3.51 | 0.97 | มาก | 7 |
| 2. ผู้บริหารวางแผน โครงการนิเทศภายใน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน | 3.55 | 0.97 | มาก | 5 |
| 3. ผู้บริหารแต่งตั้งผู้นิเทศภายในและให้ครู มีส่วนร่วมในการนิเทศตามความสามารถ | 3.69 | 0.98 | มาก | 4 |
| 4. ผู้บริหารนิเทศภายในรวมทั้งการจัดทำ แผนการเรียนรู้การจัดทำแผนการจัด การเรียนการสอน การนิเทศโครงการ และกิจกรรม | 3.82 | 0.99 | มาก | 2 |
| 5. ผู้บริหารนำผลการประเมินการนิเทศภายใน มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบุคลากร | 3.85 | 0.97 | มาก | 1 |
| 6. ผู้บริหารการบันทึกผลการนิเทศไว้เป็น หลักฐานและแจ้งให้ครูผู้รับการนิเทศทราบ เป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข | 3.75 | 0.97 | มาก | 3 |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ด้านการนิเทศภายใน | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 7. ผู้บริหารจัดเตรียมกิจกรรมเพื่อรับการนิเทศ เช่น การสาธิต การสนทนาทางวิชาการ การสังเกตการณ์สอน การเยี่ยมชมชั้นเรียน อย่างต่อเนื่อง | 3.52 | 0.98 | มาก | 6 |
| เฉลี่ย | 3.66 | 0.54 | มาก | |

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำผลการประเมินการนิเทศภายในมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารนิเทศภายใน รวมทั้งการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศโครงการและกิจกรรมและผู้บริหารการบันทึกผลการนิเทศไว้เป็นหลักฐานและแจ้งให้ครูผู้รับการนิเทศทราบเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะตามแผน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา

| ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|---|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารจัดให้มีวิธีการวัดผลประเมินผล อย่างหลากหลาย | 3.72 | 0.84 | มาก | 4 |
| 2. ผู้บริหารอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลอย่างถูกต้อง | 3.62 | 0.99 | มาก | 5 |
| 3. ผู้บริหารส่งเสริมจัดทำและพัฒนาเครื่องมือ วัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 3.82 | 0.81 | มาก | 3 |
| 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำผลการวัดผล ประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและ ส่งเสริมการเรียนการสอน | 3.52 | 0.90 | มาก | 7 |
| 5. ผู้บริหารส่งเสริมวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่า ความเชื่อมั่นและ ความเที่ยงตรงของข้อสอบ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข | 3.91 | 0.81 | มาก | 1 |
| 6. ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนา ของนักเรียนสอดคล้องกับมาตรฐาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร | 3.56 | 0.98 | มาก | 6 |
| 7. ผู้บริหารจัดให้มีการจัดทำข้อมูลสถิติ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการวัดผล ประเมินผลแต่ละครั้งและมีการสรุปจัดทำ รายงานอย่างเป็นระบบทุกสาระการเรียนรู้ | 3.85 | 0.91 | มาก | 2 |
| เฉลี่ย | 3.71 | 0.54 | มาก | |

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม วิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของข้อสอบแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขกับมาตรฐาน ผู้บริหารจัดให้มีการจัดทำข้อมูลสถิติผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการวัดผลประเมินผลแต่ละครั้ง และมีการสรุปจัดทำเรียนรู้และผู้บริหารส่งเสริมจัดทำและพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำผลการวัดผลประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนการสอน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

| ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา | 3.52 | 0.97 | มาก | 5 |
| 2. ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกัน คุณภาพการศึกษา | 4.01 | 0.97 | มาก | 1 |
| 3. ผู้บริหารวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา | 3.51 | 0.99 | มาก | 6 |
| 4. ผู้บริหารจัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูล อย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา | 3.55 | 0.86 | มาก | 4 |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | ระดับการบริหารงานวิชาการ | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------|--------|
| | <i>n</i> = 282 | | ระดับ | อันดับ |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 5. ผู้บริหารดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา | 3.58 | 0.83 | มาก | 3 |
| 6. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | 3.82 | 0.92 | มาก | 2 |
| เฉลี่ย | 3.65 | 0.52 | มาก | |

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และผู้บริหารดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

จากการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งได้วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด

| ภาวะผู้นำ เชิงปฏิรูป | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Y_1 | | Y_2 | | Y_3 | | Y_4 | | Y_5 | | Y_6 | | Y | |
| | r | p | r | p | r | p | r | p | r | p | r | p | r | p |
| X_1 | 0.56* | .00 | 0.78** | .00 | 0.65** | .00 | 0.64** | .00 | 0.53** | .00 | 0.58** | .00 | 0.73** | .00 |
| X_2 | 0.59* | .00 | 0.63** | .00 | 0.64** | .00 | 0.65** | .00 | 0.76** | .00 | 0.67** | .00 | 0.77** | .00 |
| X_3 | 0.69* | .00 | 0.76** | .00 | 0.89** | .00 | 0.72** | .00 | 0.75** | .00 | 0.68** | .00 | 0.85** | .00 |
| X | 0.70* | .00 | 0.82** | .00 | 0.79** | .00 | 0.76** | .00 | 0.77** | .00 | 0.73** | .00 | 0.89** | .00 |

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และด้านมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ มีความสัมพันธ์
กันทางบวกอยู่ในระดับสูง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ 1) ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ 2) ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และ 3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการนิเทศภายใน 5) ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา และ 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยตอนที่ 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .42-.71 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93 และตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .37-.60 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานในรายด้านผลการวิจัยเป็นดังนี้

1.1 ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ โดยรวม

และรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ และผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และนำผลการพยกย่อ

1.2 ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่า ในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกกลุ่มหนึ่งเท่านั้น และผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำแก่บุคลากรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีใหม่ และผู้บริหารหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานในรายด้านผลการวิจัยเป็นดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นมาใช้ มีบันทึกผลการใช้และรายงานการใช้รายภาค/รายปีทุกกลุ่มสาระ ผู้บริหารนำผลการประเมินหลักสูตรและการใช้หลักสูตรนำไปวางแผนปรับปรุง ในปีการศึกษาใหม่ และผู้บริหารจัดอบรม

เชิงปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีหลักสูตรท้องถิ่นแผนที่มีการบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นรายภาค/ รายปีตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ดำเนินการวิจัยตามสภาพความจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนผู้บริหารส่งเสริมให้ครู วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการอบรม เชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีภูมิปัญญาร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน ผู้บริหาร จัดบุคลากรเข้าสอนตามความรู้ความสามารถกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และครูเตรียมการสอน ล่วงหน้าสม่ำเสมอตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดการเรียนการสอนฝึกทักษะ กระบวนการเน้นตามลักษณะของกลุ่มประสบ การณ์และมีการจัดทำบันทึกหลังสอน

2.4 ด้านการนิเทศภายใน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร นำผลการประเมินการนิเทศภายในมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบุคลากรผู้บริหารนิเทศภายใน รวมทั้งการจัดทำแผนการเรียนรู้การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศโครงการ และกิจกรรม และผู้บริหารการบันทึกผลการนิเทศไว้เป็นหลักฐานและแจ้งให้ครูผู้รับการนิเทศ ทราบเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะตามแผน

2.5 ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านการวัดผล ประเมินผลการศึกษา โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม วิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

และความเที่ยงตรงของข้อสอบแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขกับมาตรฐาน ผู้บริหารจัดให้มีการจัดทำ ข้อมูลสถิติผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการวัดผลประเมินผลแต่ละครั้งและมีการสรุปจัดทำเรียนรู้ และผู้บริหารส่งเสริมจัดทำและพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม ให้มีการนำผลการวัดผลประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนการสอน

2.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพ การศึกษาผู้บริหารกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และผู้บริหารดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกัน คุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กัน ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณา รายด้าน เรียงลำดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน เป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และด้านมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบ ในการศึกษา ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมีความสามารถที่ทำให้ครูผู้สอน ตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดของสถานศึกษาและสามารถช่วยทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเดิม เป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และสามารถถ่ายทอดให้ครูผู้สอนเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิด ความผูกพันในสถานศึกษายิ่งขึ้น ลักษณะ โดยทั่วไปของผู้นำ มีดังต่อไปนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อำนาจ เกตรา (2546) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการของผู้บริหาร

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ศรีทาพัคตร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามการรับรู้ของ
ครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัตน์ บรรดาด
(2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 เป็นบุคคลที่มีพื้นฐานของจิตใจ
เป็นคนดี มีศีลธรรม มีเมตตา จึงบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ แบบแผน เป็นไปตาม
แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ควรมี คือ บุคลิกภาพที่น่านับถือ ซึ่งผู้นำจะมีอำนาจภายในตัวเองมีผล
อย่างลึกซึ้งและเป็นพิเศษต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตน โดยไม่หวัง
ผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำเช่นนี้สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สอดคล้องกับแนวคิดของ
House (1977, citing in Bass, 1985, p. 40-53) มีความคิดว่า ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่น่านับถือเป็นผู้ที่มี
อิทธิพลอย่างมากในการจูงใจผู้ตาม ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำจะเพิ่มความไว้วางใจของ
ผู้ตามต่อการตัดสินใจของผู้นำด้วย บุคลิกภาพที่น่านับถือของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการทำงาน
และพันธกิจของกลุ่มในการเพิ่มความยึดถือในค่านิยม ความคิด และปณิธานให้เป็นที่ไปตาม
วัฒนธรรมองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัตน์ บรรดาด (2552) ศึกษาเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับความแตกต่าง

ของบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจถึงพฤติกรรม และระดับ ความสามารถของครูผู้แต่ละคนเป็นอย่างดี มอบหมายงานให้ตามความสามารถของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ควรมี คือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคลสามารถปฏิบัติได้หลายแบบ การแสดงว่ารับรู้เมื่อลูกน้อง ปฏิบัติงานดีเป็นสิ่งที่สำคัญ ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานพิเศษเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจ ในตนเองให้กับลูกน้อง การใช้ความสามารถพิเศษของลูกน้องให้เป็นประโยชน์และการให้โอกาส ลูกน้องในการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหวล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถทำให้ครูเกิด ความตระหนักถึงปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ แก้ปัญหาจนเกิดผลดีขึ้น รวมถึงการกระตุ้นให้ครูใฝ่รู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ควรมี คือ การกระตุ้นให้ผู้ตาม เกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข โดยใช้ความคิดจินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนในทันที การกระตุ้นปัญญาของผู้นำ เชิงปฏิรูปจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ เกิดความเข้าใจ และมองเห็นถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่ และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการใช้ความคิดและการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหวล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดใน โรงเรียน หรือสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาส่งเสริม ความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Miller (1965, p.168) ที่ว่า งานวิชาการ เป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน และที่สำคัญที่สุด คือ การจัดทำแผนการสอน และการปฏิบัติตามแผนงาน รวมทั้งการวัดผลและการบริหารในการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหาล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารนำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นมาใช้ มีบันทึกผลการใช้และรายงานการใช้รายภาค/ รายปีทุกกลุ่มสาระ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการพัฒนาอยู่เสมอ การจัดการศึกษาที่ครูต้องจัดประสบการณ์และปรับสถานการณ์ให้สอดคล้องกับปัญหา ความสนใจ และความต้องการของชีวิตนักเรียนในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่เน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้

แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเผด็จ มีชัย (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเผด็จ มีชัย (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยในชั้นเรียนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการวิจัยตามสภาพความจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและขณะที่สอนนำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพการศึกษาที่แท้จริงและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิต ฤทธิจรูญ (2547) ที่ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูแสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรมทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหวล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา รายด้านอยู่ระดับมาก

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูมีภูมิปัญญาร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้ครูและนักเรียนได้ร่วมกัน

จัดกิจกรรมทั้งที่เป็นกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาผู้เรียนต้องเต็มตามศักยภาพและรอบด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้ทุกสถานที่ทุกเวลาและต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุณเจริญ (2546) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้และรวมถึง สร้างค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าประสงค์ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วันเพ็ญ มีชัย (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารนำผลการประเมินการนิเทศภายในมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนา บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทรราช จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ งานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมประเมินผล การจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษา การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) การนิเทศการศึกษาภายใน เป็นการดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัด การเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินการใด ๆ ของโรงเรียนให้เป็นที่ปฏิบัติตามมาตรฐานใด ๆ ของโรงเรียนและบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใช้ประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ มีชัย (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษารายด้านอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น และ ความเที่ยงตรงของข้อสอบแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขกับมาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาตราด ให้ความสำคัญกับคุณภาพ เครื่องมือที่นำมาวัดผลการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินมาใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) การประเมินผล เป็นการใช้อนุมูลที่เป็นตัวเลขและหรือไม่เป็นตัวเลขสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของ ผู้เรียน หรือค้นหาสติปัญหิต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ มีชัย (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหวล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกัน คุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ประถมศึกษาตราด ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2547) ด้านการประกันคุณภาพภายใน เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาและกระบวนการตรวจสอบหรือประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา มากน้อยเพียงไร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ มีชัย (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนา

ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหวล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาอยู่ระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล และด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน สามารถแสดงพฤติกรรมในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง ชี้นำหรือกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลากรใน โรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัตน์ บรรดาด (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหวล (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ควรมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและน่าเคารพยกย่อง เพื่อสร้างความเคารพ ให้แก่ ครู และบุคลากรในโรงเรียน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันช่วยกันทำงานในโรงเรียนในประสบผลสำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ผู้บริหารควรรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ครู และบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ถูกต้อง และใช้เวลาไม่นาน และไม่เกิดปัญหาเดิมขึ้นซ้ำอีก

2. จากผลการวิจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ควรมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารควรปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน นักเรียนได้รับความรู้เหมาะสม

2.2 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารควรจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆจากงานวิจัย นำมาปรับใช้ในโรงเรียนต่อไป

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรให้ครูจัดการเรียนการสอนฝึกทักษะกระบวนการเน้นตามลักษณะของกลุ่มประสบการณ์และมีการจัดทำบันทึกหลังสอน เพื่อนำผลการบันทึกนั้นมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2.4 ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะตามแผน เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุง ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมควรมีการนำผลการวัดผลประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสถานศึกษามีเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายในการทำงานเดียวกัน ทำให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก จึงควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในจังหวัดตราด

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและการแนวทางในการส่งเสริมภาวะภาวะผู้นำเชิงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2542). *สรุปรายงานผลการดำเนิน โครงการจัดการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม (พ.ศ.2537-2541)*. กรุงเทพฯ: ร้อยสิบเอ็ดธุรกิจ.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2543). *กรอบนโยบายกรมการศึกษานอกโรงเรียน ประจำปีงบประมาณ 2544*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- กิตติมา ปรีดีคิด. (2559). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- โกศล ศรีทอง. (2543). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ครุรักษ์ ภิรมย์. (2544). *เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. ชลบุรี: งามช่าง.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวทางในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: บั๊กพอยท์.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิราวรรณ จันทร์แยม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2545). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: แอลเพรส.
- ชร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอลเพรส.
- นนุช สุภาวดีพันธ์. (2542). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยประยุกต์ใช้มาตรฐาน ISO 9000 สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวัดผลประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิพิศการพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. (2554). *กระบวนการนโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ปรัชญา มะลิหวล. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พนิดา ดามาพงษ์. (2534). *การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรนพ มุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- พรรณพร หลุทัยถาวร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิชิต ฤทธิรัฐ. (2547). *การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน*.
กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ภัสรา ชูเสน. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาตรี,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี:
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์. (2541). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. เชียงใหม่:
นพบุรีการพิมพ์.
- เลิศ ไชยณรงค์. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- วนิชชัย แสงแมน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วานิช ประทุมนันท์. (2545). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์การศึกษาทางไกลไทยคม. (2546). *การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2540). *หลักการสอน*. อุดรธานี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. ชลบุรี:
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทพร ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (2549). *คู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. ดุสิต: กลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายใน*
สถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2557). *สารสนเทศและข้อมูลพื้นฐาน*
ทางการศึกษา. ดุสิต: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2559). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา.*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). *นิเทศภายในเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ:*
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ*
ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง*
(พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.*
- สุพานิ สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7).*
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร ชะระเชิด. (2545). *ความต้องการการนิเทศการศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักสูตร ไปใช้ของครู*
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2545). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์*
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- เหมรัฐ อีนุชและคณะ. (2552). *คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของ*
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อารีย์ เอ็มโอด. (2548). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อำภา บุญช่วย. (2549). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- อินทรีรา บุญยาทร. (2542). *หลักการสอน. กรุงเทพฯ: โปรแกรมวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: The FreePress.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review, 12*, 637-647.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row. pp. 202-204.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support.* Reading Mass: Addison-Wesley.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1988). *Education administration: An introduction* (3rd ed.). New York: Macmillan Publishing Company.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(30), 607-610.
- Likert, R. (1993). *A Technique for The Measurement of Attitude.* Chicago: Read MC Nally.
- Lipham, J. M. (1974). *Individualized Instruction Unit Method of Teaching Administrator Relationship.* Madison: Wisconsin Research and Development Center for Cognitive University of Wisconsin.
- Sergiovanni, T. J., et al. (1980). *The school executive: A theory of administration* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader.* New York: Riley.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization. (A.M. Henderson & Talcott Parsons Trans).* New York: Harold Process.

Yukl, G. A. (2001). *Leadership in Organization*. (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Yukl, G.A. (1994). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.139

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

27 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวศิริรัตน์ ตรีहरา รหัส 58950139

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.140

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวศิริรัตน์ ศรีเหรา รหัส 58950139

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 141

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้มีความเห็นชอบให้นิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวศิริรัตน์ ตรีเหรา รหัส 58950139

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 27 ข้อ มีองค์ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ

1. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 40 ข้อ มีองค์ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านการนิเทศภายใน จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 6 ข้อ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้

นางสาวศิริรัตน์ ตรีเหรา

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาศาखाวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาตราด จำนวน 27 ข้อ มีองค์ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านมีบุคลิกภาพ
 ที่น่านับถือ 2) ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล 3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|---|--|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| ด้านมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเหตุผลในการทำงาน | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และน่าเคารพยกย่อง | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารมีความภูมิใจชื่นชม และศรัทธาในการปฏิบัติงานของตัวท่านและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล | | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกกลุ่มหนึ่งเท่านั้น | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารสนใจฟังเรื่องของบุคคลากรงานอย่างตั้งใจ | | | | | |
| 10 | ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร | | | | | |

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|---|---|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล (ต่อ) | | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารทำให้บุคลากรสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของตัวเอง | | | | | |
| 12 | ผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำแก่บุคลากร | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความต้องการ ความสามารถ และความปรารถนา | | | | | |
| 14 | ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของตนเอง | | | | | |
| 15 | ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่สมาชิกซึ่งไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร | | | | | |
| 17 | ผู้บริหารรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ | | | | | |
| ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา | | | | | | |
| 18 | ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัยของบุคลากร | | | | | |
| 19 | ผู้บริหารตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ | | | | | |
| 20 | ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาเป็นปัญหาและคิดพิจารณา | | | | | |
| 21 | ผู้บริหารแสดงความสนใจในวิธีการทำงานแบบต่าง ๆ | | | | | |
| 22 | ผู้บริหารหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา | | | | | |
| 23 | ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร | | | | | |

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|-----|--|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 24 | ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแง่ความคิดต่าง ๆ | | | | | |
| 25 | ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองปัญหาในหลายแง่มุม | | | | | |
| 26 | ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีใหม่ | | | | | |
| 27 | ผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา | | | | | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด มีองค์ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล 5) ด้านการนิเทศภายใน 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|---|---|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการประเมินหลักสูตรและการใช้หลักสูตร | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารนำผลการประเมินหลักสูตรและการใช้หลักสูตรนำไปวางแผนปรับปรุงในปีการศึกษาใหม่ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นแผนการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มสาระ | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการอบรมหลักสูตรและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางกำหนดสาระการเรียนรู้แผนการเรียนรู้และคู่มือครู | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารนำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นมาใช้ มีบันทึกผลการใช้และรายงานการใช้รายภาค/รายปีทุกกลุ่มสาระ | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีหลักสูตรท้องถิ่น แผนฯ ที่มีกระบวนการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นรายภาค/รายปี | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|---------------------------------|--|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| ด้านการวิจัยในชั้นเรียน | | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารจัดให้ครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียน | | | | | |
| 9 | ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 10 | ผู้บริหารดำเนินการวิจัยตามสภาพความจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน | | | | | |
| 12 | ผู้บริหารจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 13 | ผู้บริหารจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น | | | | | |
| ด้านการจัดการเรียนการสอน | | | | | | |
| 14 | ครูเตรียมการสอนล่วงหน้าสม่ำเสมอ | | | | | |
| 15 | ครูได้รับการฝึกอบรมเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 16 | ครูจัดทำแผนประกอบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 17 | ครูมีภูมิปัญญาร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน | | | | | |
| 18 | ครูจัดการเรียนการสอนฝึกทักษะกระบวนการเน้นตามลักษณะของกลุ่มประสบการณ์และมีการจัดทำบันทึกหลังสอน | | | | | |

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|---------------------------------|--|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 19 | ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างระเบียบวินัย | | | | | |
| 20 | ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าสอนตามความรู้ความสามารถ กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน | | | | | |
| ด้านการวัดผลและประเมินผล | | | | | | |
| 21 | ผู้บริหารจัดให้มีวิธีการวัดผลประเมินผลอย่าง หลากหลาย | | | | | |
| 22 | ผู้บริหารอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ วัดผลประเมินผลอย่างถูกต้อง | | | | | |
| 23 | ผู้บริหารส่งเสริมจัดทำและพัฒนาเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้ | | | | | |
| 24 | ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำผลการวัดผลประเมินผล มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนการสอน | | | | | |
| 25 | ผู้บริหารส่งเสริมวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความ เชื่อมั่นและ ความเที่ยงตรงของข้อสอบแล้วนำไป ปรับปรุงแก้ไข | | | | | |
| 26 | ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาของนักเรียน สอดคล้องกับมาตรฐาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร | | | | | |
| 27 | ผู้บริหารจัดให้มีการจัดทำข้อมูลสถิติผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนในการวัดผลประเมินผลแต่ละครั้งและมีการสรุป จัดทำรายงานอย่างเป็นระบบทุกสาระการเรียนรู้ | | | | | |

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|------------------------------------|--|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| ด้านการนิเทศภายใน | | | | | | |
| 28 | ผู้บริหารประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระยะตามแผน | | | | | |
| 29 | ผู้บริหารวางแผน โครงการนิเทศภายในสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน | | | | | |
| 30 | ผู้บริหารแต่งตั้งผู้นิเทศภายในและให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศตามความสามารถ | | | | | |
| 31 | ผู้บริหารนิเทศภายในรวมทั้งการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศโครงการและกิจกรรม | | | | | |
| 32 | ผู้บริหารนำผลการประเมินการนิเทศภายในมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบุคลากร | | | | | |
| 33 | ผู้บริหารการบันทึกผลการนิเทศไว้เป็นหลักฐาน และแจ้งให้ครูผู้รับการนิเทศทราบเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข | | | | | |
| 34 | ผู้บริหารจัดเตรียมกิจกรรมเพื่อรับการนิเทศ เช่น การสาธิต การสนทนาทางวิชาการ การสังเกตการณ์การสอน การเยี่ยมชมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | | | | | | |
| 35 | ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา | | | | | |
| 36 | ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 37 | ผู้บริหารวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา | | | | | |

| ที่ | รายการปฏิบัติ | ระดับการปฏิบัติงาน | | | | |
|-----|---|--------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 38 | ผู้บริหารจัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา | | | | | |
| 39 | ผู้บริหารดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา | | | | | |
| 40 | ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา | | | | | |

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

การตรวจหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตารางที่ 14 ความสอดคล้องของข้อความสัมพันธาระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
ของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | รวม | ค่า IOC |
|--------|---------------------------------|---------|---------|---|-----|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 12 | 1 | 0 | 1 | 2 | .67 | |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 25 | 1 | 0 | 1 | 2 | .67 | |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |

ตารางที่ 15 ความสอดคล้องของข้อความสัมพันธาระหว่างการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | รวม | ค่า IOC |
|--------|---------------------------------|---------|---------|--|-----|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 11 | 1 | 0 | 1 | | 2 | .67 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| 24 | 0 | 1 | 1 | | 2 | .67 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | รวม | ค่า IOC |
|--------|---------------------------------|---------|---------|---|-----|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 36 | 1 | 0 | 1 | 2 | .67 | |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | |

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|-----|---------------------|
| 1 | .59 |
| 2 | .64 |
| 3 | .69 |
| 4 | .62 |
| 5 | .62 |
| 6 | .57 |
| 7 | .52 |
| 8 | .64 |
| 9 | .44 |
| 10 | .64 |
| 11 | .55 |
| 12 | .52 |
| 13 | .46 |
| 14 | .56 |
| 15 | .43 |
| 16 | .52 |
| 17 | .56 |
| 18 | .49 |
| 19 | .61 |
| 20 | .45 |
| 21 | .42 |
| 22 | .71 |
| 23 | .50 |
| 24 | .51 |
| 25 | .43 |
| 26 | .54 |
| 27 | .46 |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .93

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ | ข้อ | ข้อที่ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|-----|---------------------|-----|---------------------------|
| 1 | .41 | 21 | .46 |
| 2 | .59 | 22 | .52 |
| 3 | .41 | 23 | .48 |
| 4 | .48 | 24 | .49 |
| 5 | .58 | 25 | .40 |
| 6 | .40 | 26 | .45 |
| 7 | .38 | 27 | .44 |
| 8 | .56 | 28 | .60 |
| 9 | .56 | 29 | .46 |
| 10 | .54 | 30 | .51 |
| 11 | .48 | 31 | .54 |
| 12 | .40 | 32 | .60 |
| 13 | .45 | 33 | .45 |
| 14 | .46 | 34 | .49 |
| 15 | .37 | 35 | .40 |
| 16 | .43 | 36 | .43 |
| 17 | .59 | 37 | .44 |
| 18 | .49 | 38 | .58 |
| 19 | .58 | 39 | .48 |
| 20 | .46 | 40 | .52 |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .90

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวศิริรัตน์ ศรีหระ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2534 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดร้อยเอ็ด |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | เลขที่ 75 หมู่ 1 ตำบลเทิดไทย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด 45170 |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน | ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดตาพลาย |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2552 | ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| พ.ศ. 2560 | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา |