

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

สุพชาติ ชุ่มชื่น

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2554

**AN OPINION OF TEACHERS' ABOUT THE ACADEMIC
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
NAWAMINTHRACHINUTHIT SUANKULARB WITTYALAI
PATHUM THANI SCHOOL**

SUPACHAT CHUMCHIEN

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Education

Department of Education Management

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2011

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับความกรุณา จาก รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และดร. พิมพ์ใจ ภิบาลสุข กรรมการสอบสารนิพนธ์ เป็นผู้ให้คำแนะนำ สนับสนุน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ นางสาวสุรวี สุณาลัย อาจารย์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต นางสาวสมศรี กาญจนเดชากุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี นายชาติ วัฒนเขจร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโสภณาราม ซึ่งให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในตรวจแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิรัชพงษ์ คล้อยดี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณ คณะครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และอาจารย์กิตติ กลสินธรา ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จากสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรีและอยุธยา) ที่ได้เสนอแนวทางในการศึกษาหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในงานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นพิเศษ สำหรับอาจารย์โชติ แยมแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยได้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณน้ำ พี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่เป็นกำลังใจ ให้ผู้วิจัยมีความอดทน มีความมานะพากเพียรจนประสบความสำเร็จและหากสารนิพนธ์ฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้สนใจ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการีครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุพชาติ ชุ่มชื่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่ 1	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 การบริหารและจัดการสถานศึกษา.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	24
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4. ผลการศึกษา.....	46
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์.....	48
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู.....	56
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	62
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	63
5.2 การอภิปรายผล.....	63
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	78
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	85
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	89
ประวัติผู้เขียน.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ภาพรวม.....	49
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ.....	50
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ.....	51
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ.....	52
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู.....	53
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู.....	54
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู.....	55
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและ ปรับปรุงงานวิชาการ.....	57
4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน การจัดการทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ.....	58
4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มี บรรยากาศทางวิชาการ.....	58
4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการสอนของครู.....	59
4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน การติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านการสอนของครู.....	60
4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจและ สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู.....	60
4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ภาพรวม.....	61

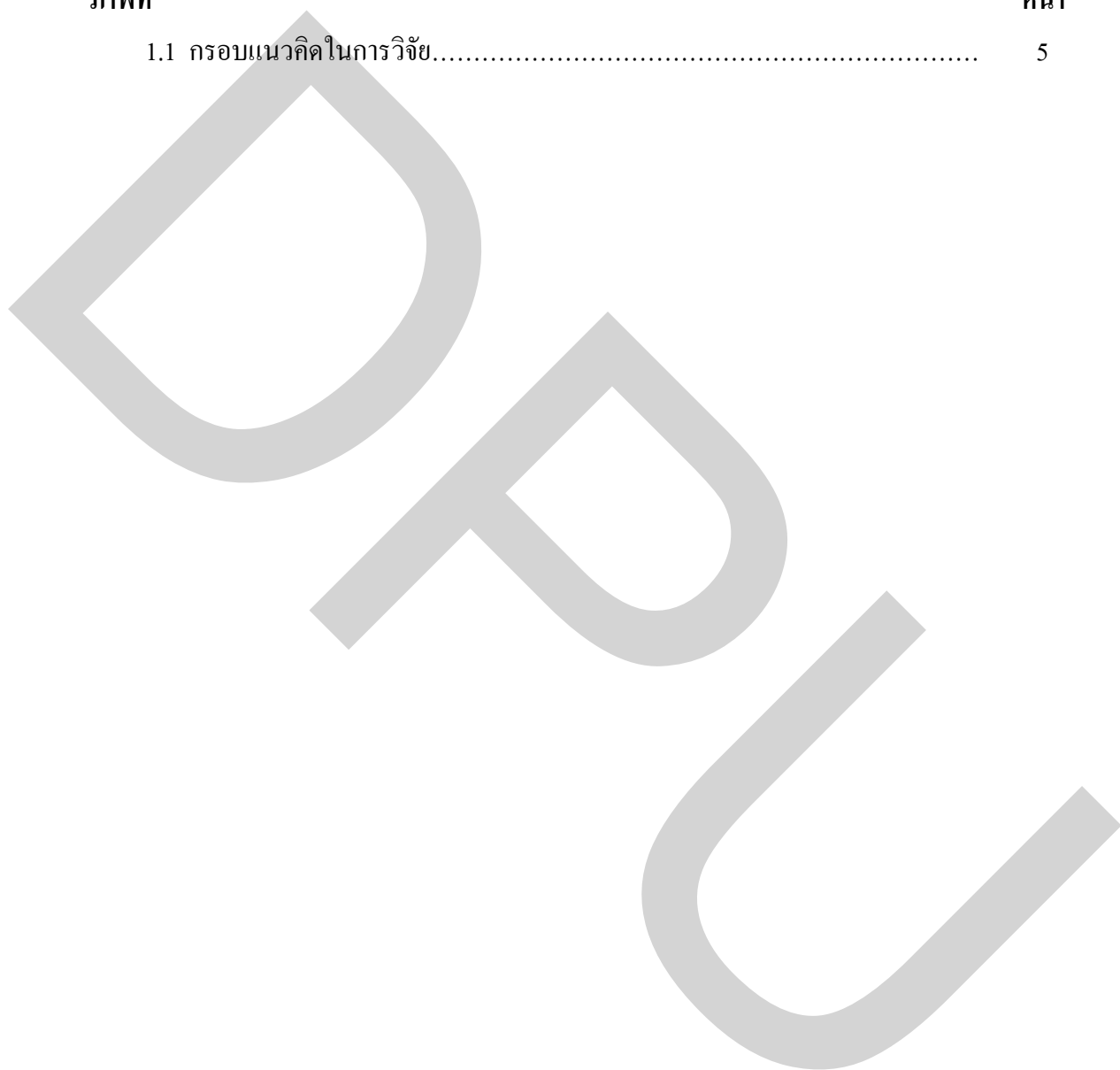
สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

5



หัวข้อสารนิพนธ์	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
ชื่อผู้เขียน	ศุภชาติ ชุ่มชื่น
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ เข้มแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์สอนในโรงเรียน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ
2. ครูที่ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ประสบการณ์การสอน 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านแตกต่างจากครูที่ประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



Thematic Paper Title	An opinion of teachers' about the academic leadership of school administrators in Nawaminthrachinuthit Suankularbwitayalai Pathum Thani School
Author	Supachat Chumchien
Thematic Paper Advisor	Arjan Choti Yamsang
Department	Education Management
Academic year	2010

ABSTRACT

The purpose of this research is to study an opinion of teachers about the academic leadership of school administrators in Nawaminthrachinuthit Suankularbwitayalai PathumThani School in the strategy to develop and improve academic, human resource management efficiency, management schools to have academic atmosphere, promoting and supporting the teaching of teachers' tracking the performance of teachers teaching and motivating and supporting the advancement of academic teachers. Compare the level of opinion of teachers' about the academic leadership of school administrators in Nawaminthrachinuthit Suankularbwitayalai Pathum Thani School by the experiences. The collected data is on 60 teachers' teaching in Nawaminthrachinuthit Suankularbwitayalai PathumThani School. A Tool in this study was a questionnaire. The data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance and scheffe' test.

The results showed that:

1. The teachers have opinions about the leadership of academic administrators overall high level. In view of all aspects of each side was high sort order human resource management efficiency, followed by motivating and supporting teachers' academic progress, promoting and supporting the teaching of teachers, the strategy to develop and improve academic and tracking the performance of teachers teaching and management schools to have academic atmosphere
2. Teachers who have different teaching experience in schools have an opinion about the academic leadership of school administrators the overall difference statistically significant at

the .05 level, in view of each aspect teachers with 6-10 years teaching have opinions about the academic leadership of school administrators in all aspect different from teachers who teach more than 10 years experience with statistical significance at the .05 level.



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 ในวงเล็บที่ 1-5 ที่กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการการจัดการเรียนรู้ ในด้านเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ฝึกทักษะกระบวนการคิด เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน และหลากหลายวิธีโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมนี้ต้องสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม สื่อการเรียน รวมทั้งการนำงานวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญ มีบทบาทอย่างสูงในการบริหารโรงเรียน เป็นตัวแทนขององค์กรและศูนย์รวมพลังร่วมของบุคลากรในองค์กร อำนวยความสะดวก เป็นผู้นำ เป็นผู้สนับสนุน เป็นผู้นำนวัตกรรมเข้าสู่โรงเรียน และเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า อีกทั้งยังเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาพันธกิจของโรงเรียน เป็นผู้รู้จัดมอบหมายงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546: 60) นอกจากนี้มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดให้มีการประเมินมาตรฐานด้านผู้บริหารไว้ 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 10- 14 โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550: 28)

นักการศึกษาหลายท่านยอมรับว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการคุณภาพของสถานศึกษาซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะสังเกตจากการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนที่กำลังศึกษาในปัจจุบันและการเข้าศึกษาต่อในสถาบันอื่น ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของงานด้านวิชาการในสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเข้าใจขอบข่ายของงาน วิชาการ ตลอดจนภาระหน้าที่และองค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดี อีกทั้งแนวคิดของ

เกียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545: 127-128) กล่าวว่า ตัวผู้บริหารโรงเรียนนั้นจะขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่ได้เลย ทั้งนี้ เพราะการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครู และช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนไปพร้อมกัน ความสำคัญ อีกประการหนึ่ง คือผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะช่วยสนับสนุนและมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งหมายถึงนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จึงเป็นตัวบ่งชี้ ที่สำคัญประการหนึ่ง ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยเฉพาะงานวิชาการของโรงเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2544: 278-281) กล่าวว่า iva ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม ที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองอนาคตของสถานศึกษาในการสร้างสรรค์

Davis and Thomas (1989: 40) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย

(1) การตระหนักถึงหน้าที่ในการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

(2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน

(3) การให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ

(4) การติดตามความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ

(5) การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

(6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

(7) การติดตามผลการปฏิบัติงานของครู

(8) การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลป้อนกลับ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 26-27) กล่าวว่า iva หนึ่ง ในหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การนำวิธีการใหม่ๆ มาสู่องค์กร และกระทำการเป็นผู้นำที่เชี่ยวชาญเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่แนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยส่งเสริมให้บุคลากรสร้างกฎและวิธีการ ควบคุมใหม่มาใช้ในการแก้ไขปัญหา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแต่ละสถานศึกษาจะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการจัดงานวิชาการและงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจถึงนโยบายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบันอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องรู้จักเลือกใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการกับผู้ใต้บังคับบัญชาใน ทุกๆ ด้าน เช่น การประสานงาน ประสานความคิด สร้างแรงจูงใจ

สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความร่วมมือด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการสำคัญ คือ การศึกษาและการเรียนรู้ที่ยึดโยงกัน และเน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ ตามหลักการ 4 ใหม่ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่โดยให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในทุกกระดับทุกประเภท และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่มาตามมาตรฐานการศึกษาชาติกำหนด

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งพัฒนาและบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาตาม แนวทางการจัดการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ และแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำภาวะผู้นำทางวิชาการของตนมาใช้ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และบรรลุจุดมุ่งหมายของแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ ครูในฐานะผู้ที่รับผลกระทบโดยตรง จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำทางวิชาการของตนมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้อำนาจในการบีบบังคับ กระตุ้น ชักนำ โน้มน้าวใจหรือใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ครูเข้ามาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในหลายรูปแบบอาจทำให้ครูเกิดความคิดเห็นในหลายรูปแบบซึ่งอาจจะต่างกันหรือไม่ต่างก็ได้ จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา สนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อผู้วิจัยจะได้นำแนวความคิดเห็นของครูไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองและนำไปใช้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีอย่างไร

1.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของบริหาร สถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ต่างกันหรือไม่ต่างกัน

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครู

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของบริหาร สถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การ สอนในโรงเรียน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ได้้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของเดวิสและโทมัส (Davis and Thomas 1989: 40) และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามการกระจายอำนาจของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มาผสมผสานกันและกำหนดขอบเขตของ การวิจัย ดังนี้

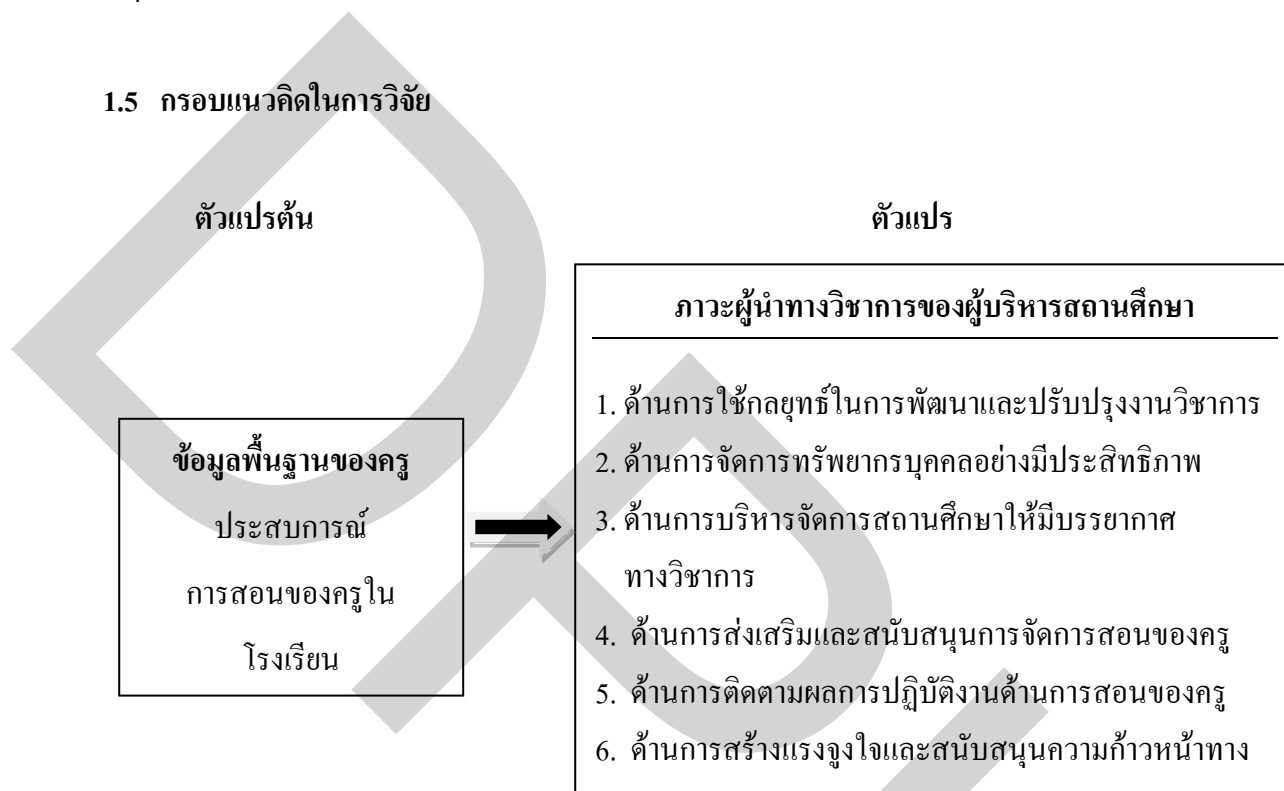
1. การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ
2. การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ
4. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู
5. การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู
6. การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ วิทยาลัยปทุมธานี ที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 82 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 60 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 22 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 60 คน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.6.1 ทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครู

1.6.2 ผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตน เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.6.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานโดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านประสบการณ์การสอนของผู้ร่วมงาน

1.7 นิยามคำศัพท์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนและรองผู้อำนวยการ โรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการต่างๆที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้นำและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้น ครูให้ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาการของครู ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ และทำการสอนใน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารนำวิธีการ ต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านงานวิชาการ เช่น เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดง ความคิดเห็น มีการประชุมเพื่อวางแผนการจัดงานวิชาการของสถานศึกษา และบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม

การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารนำ กระบวนการมาใช้ในการจัดการบุคคลเพื่อกระตุ้นบุคคลให้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการ ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อคุณภาพการสอนภายในสถานศึกษา

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมี การวางแผนและบริหารจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียน

การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู หมายถึง การที่ผู้บริหาร ใช้กลวิธีหรือ กระบวนการต่าง ๆ ในการส่งเสริมการสอนอย่างเป็นลำดับขั้นตอนพร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูนำสื่อ

และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการสอน และกระตุ้นให้ครูจัดทำวิจัย
ในชั้นเรียน

การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารนำ
กระบวนการหรือวิธีการมาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการสอนของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้จาก
การประเมินและติดตามไปพัฒนาและแก้ไขให้เหมาะกับนักเรียนและส่งผลต่อคุณภาพการจัด
การศึกษาของโรงเรียน

การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู หมายถึง การที่
ผู้บริหารใช้วิธีการหรือกระบวนการเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติ
หน้าที่ และก่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน หมายถึง ระยะเวลาของครูเริ่มที่ทำการสอนใน
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ (1) ประสบการณ์
การสอนน้อย หมายถึง มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียน น้อยกว่า 6 ปี (2) ประสบการณ์
การสอนปานกลาง หมายถึง มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนตั้งแต่ 6 – 10 ปี (3) ประสบการณ์
การสอนมาก หมายถึง มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 การบริหารและจัดการสถานศึกษา
 - 2.1.1 ขอบข่ายของการบริหารและจัดการสถานศึกษา
 - 2.1.2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ เดวิสและโทมัส
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - 2.3.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 2.3.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น
 - 2.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารและจัดการสถานศึกษา

2.1.1 ขอบข่ายของการบริหารและจัดการสถานศึกษา

การดำเนินงานของหน่วยงานของสถานศึกษาในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นความร่วมมือและมีส่วนร่วมกันของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33-64) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการ

สถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

การบริหารทั่วไป

แนวคิด การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ความสะดวกต่างๆในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
 17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 18. งานบริการสาธารณะ
 19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น
 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- การบริหารงานบุคคล

แนวคิด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

การบริหารงบประมาณ

แนวคิด การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ

- 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ

- 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดการทรัพยากร
- 4.2 การระดมทรัพยากร
- 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์

- 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี
- 6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

การบริหารวิชาการ

แนวคิงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน จัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

2.1.2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจาก งานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการ เรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของโรงเรียนและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถ ของผู้บริหาร (ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2546: 2) งานวิชาการเป็นหัวใจของการศึกษาทุกระดับ การที่จะคว่าสถาบันใดมีมาตรฐานสามารถดูได้จากผลงานทางวิชาการ เป็นสำคัญ งานวิชาการ จะมีสัมฤทธิ์ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่ามีความเอาใจจริงกับงานวิชาการเพียงใด ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอย่าง ทัวถึงก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ (อำภา บุญช่วย อ้างถึงใน อานันตยา คำชมภู, 2551: 10)

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

กิติมา ปรีดิติก (อ้างถึงใน ภูไท สุวรรณเพชร, 2550: 7) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุดอันได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ใน สังคม และรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรรยา และความประพฤติของนักเรียนให้เป็นคนดีด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 2) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

เสรี ลาซโรจน์ (อ้างถึงใน มยุรี สมใจ, 2551: 1) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการ โรงเรียนว่าเป็นหน่วยงานที่รับภารกิจหลักของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์อยู่ที่การจัดการเรียน การสอนให้เป็นไปตามหลักการ โครงสร้าง และจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและตอบสนอง

ความต้องการด้านวิชาการ ซึ่งครูจะต้องหาทางช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพที่แต่ละคนมี

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการหมายถึงการจัดกิจกรรมและมวลประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ตามแนวความคิดของ Smith et al. (1961: 170) ได้ลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกจากงานอื่น ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน 7 ด้านและให้นำหน้างานวิชาการถึงร้อยละ 70

พินัส หันนาคินท์ (2543: 69) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานหลักในการบริหารโรงเรียนน่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการนั่นเอง ส่วนงานอื่น ๆ ควรเป็นงานที่สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปด้วยดี

อำภา บุญช่วย (อ้างถึงใน อานันตยา คำชมภู, 2551: 10) กล่าวว่า การปฏิบัติงานวิชาการเป็นการบริหารที่ยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน ผู้ศึกษาต้องใช้ความพยายามและความสามารถเป็นอย่างมากในการนำคณะครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (อ้างถึงใน อานันตยา คำชมภู, 2551: 8) ได้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิชาการ ดังนี้ 1) เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ดังนั้นเมื่อสถานศึกษามีปริมาณงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ก็ย่อมมีมากด้วย 2) เป็นตัวกำหนดนโยบายในการบริหารงานสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา ทั้งในรูปของงบประมาณหรือวัสดุครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณที่สถานศึกษามีอยู่ สถานศึกษาใดที่มีปริมาณมากก็ย่อมได้รับการจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรมาก งานวิชาการจึงเปรียบเสมือนเครื่องกำหนดทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา ทั้งในด้านของปริมาณและประเภทของทรัพยากร 3) เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา การพิจารณาตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาด้านหนึ่งก็คือ การพิจารณาตัดสินโดยอาศัยผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา โดยดูจากวิธีการและผลผลิตระบบงานวิชาการอันได้แก่ วิธีการสอนของครู การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา และผลสำเร็จของนักเรียน ทั้งในด้านผลการสอบความสามารถในการทำงาน และจรรยาความประพฤติ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเสมือนตัวแทนนำให้ผู้เกี่ยวข้องวัดถึงคุณภาพของการจัดงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งในด้านความสำเร็จ และทิศทางการบริหาร

สรุปว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นงานหลักของผู้บริหารที่ต้องให้ความสนใจและปรับปรุงการเรียนการสอนให้บังเกิดประสิทธิภาพแก่นักเรียน

ขอบข่ายงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ได้มีนักการศึกษาได้กำหนดขอบเขตของงานวิชาการไว้ เช่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 50-64) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 สารระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหา สาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้ หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แนวทางการปฏิบัติ

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา สาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัด กระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ให้ได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้น กระบวนการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

แนวทางการปฏิบัติ

3.1 กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของ สถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

4.1 ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์และวิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

แนวทางการปฏิบัติ

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตามและประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
แนวทางการปฏิบัติ

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
แนวทางการปฏิบัติ

11.1 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้ รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

Miller (1965: 175) พบว่า งานวิชาการประกอบด้วย (1) การจัดโปรแกรม (2) การปฏิบัติตามโปรแกรม (3) การติดตามการเรียนการสอน (4) การจัดบริการการสอน

Serjiovanni et al. (1980: 267-268) กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการว่าประกอบด้วย

1) การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษา

2) จัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

3) จัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

4) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

5) จัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

พนัส หันนาคินทร์ (2543: 38) ได้แบ่งงานวิชาการออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1) งานเกี่ยวกับตัวครูได้แก่ การหาครูที่ดีมาทำการสอน การจัดแบ่งหน้าที่ การปฐมนิเทศครูใหม่และการสร้างน้ำใจในการทำงานให้ครูมีความสามารถยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การประชุมครู การปกครองครูโดยทั่วไปและการนิเทศการสอน

2) งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้แก่ การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การแบ่งและการทำประมวลการสอน การเลือกหาแบบเรียน การจัดห้องสมุด การวัดผลการสอน

กิติมา ปรีดีดิลก (อ้างถึงใน มยุรี สมใจ, 2551: 9) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร วิชาการหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เพราะหน้าที่ของโรงเรียนทุกแห่ง คือการให้ความรู้ทางด้าน วิชาการแก่ผู้เรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ ทางวิชาการ มีการทำ งานร่วมกับครู ให้คำ แนะนำ และ ประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชาภรณ์ วงศ์อนุตโรจน์ (2546: 3-4) กำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหารงานด้านวิชาการว่าประกอบด้วย

- 1) การวางแผนงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำ หลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา ดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้
- 3) การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริม การจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
- 4) การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและ วิเคราะห์ผลการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 8) กำหนดขอบข่ายและหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารงานด้านวิชาการว่าประกอบด้วย

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 4) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดประเมินผลและดำเนินการ โอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันภายในและมาตรฐานการศึกษา

- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี

จากแนวความคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำหน้าที่เป็น ผู้บริหารอย่างเดียว หากแต่ยังต้องแสดงภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นที่ปรากฏจึงจะสามารถผลักดัน ให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะนำผลสำเร็จมาสู่โรงเรียนได้ งานวิชาการเป็นงานหลักของ โรงเรียน มาตรฐานการศึกษาสามารถดูได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอนเป็นหัวใจของ โรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการสอนของครู และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ผู้วิจัยจึง นำแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Davis and Thomas (1989: 21) ขอบข่าย การบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาตามการกระจายอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มาผสมผสานกันและกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ศึกษา 6 ด้าน คือ

1. การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ
2. การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ
4. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู
5. การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู
6. การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิชาการ

เป็นที่ทราบกันว่า ผู้บริหารที่พึงประสงค์ยุคใหม่นั้น มิใช่ผู้บริหารที่มุ่งจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งเท่านั้น หากแต่ยังต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำอีกด้วย เพราะความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานนั้น (วิโรจน์ สารัตนะ, 2546: 10-11) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่ควบคุมดูแลและบังคับบัญชาการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา อย่างไรก็ตามถึงแม้จุดมุ่งหมายของการศึกษาจะวางไว้อย่างแน่ชัด ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีก็สามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น (พนัส หันนาคินทร์, 2543: 69)

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำด้านวิชาการ

Davis and Thomas (1989: 21) ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือบทบาทสำคัญของครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานห้องเรียนของครู

Hoy and Miskel (1991: 17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษาประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน 6) การผลิตสื่อการสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก และ 8) การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

Wildy and Dimmock (1993 อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548: 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องสืบเสาะหาแนวทางที่ดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นคณะอำนาจการหรือประสานงาน และส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

วิโรจน์ สารัตนะ (2546: 15) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด การที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีโอกาสต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

โดยสรุปสามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์จำเป็นที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำของตนด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลของพฤติกรรม ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลอื่น โดยบุคคลนั้นยอมรับอิทธิพลนั้นด้วยความเต็มใจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544: 16) การที่จะให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพทางวิชาการ ผู้บริหารซึ่งเป็นเพียงหลักในการปฏิบัติการกิจทั้งหมดจำเป็นต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Trusty, 1986 อ้างถึงใน ลักษณะอนงค์ เพชรสังหาร, 2547: 49) ดังนั้นภาวะผู้นำจะช่วยสร้างกระบวนการให้บุคคลมีความคิดริเริ่มที่ทำให้กลุ่มก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยให้อุปกรณ์อยู่และช่วยให้อุปกรณ์ในกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (Trusty, 1986 อ้างถึงใน ลักษณะอนงค์ เพชรสังหาร, 2547: 54)

ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีความรู้ ความสามารถสูง แต่ก็ไม่สามารถจะทำงานได้ตามลำพัง ต้องกระจายงานให้ครูในโรงเรียนร่วมรับผิดชอบ ซึ่งนอกจากทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุงตนเองทางวิชาการอยู่เสมอกับทั้งต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วย (ยงยุทธ เกษตรสาคร, 2541: 65)

Bole and Davenport (1975: 154 – 155) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าสามารถช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้อุปกรณ์ในกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

Likert (1967: 4-10) นักจิตวิทยาองค์การสำคัญคนหนึ่ง ค้นพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำมีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน นั่นคือผู้นำที่เอาลูกน้องเป็นหลักการทำงาน (employee centered) สามารถสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มากกว่าผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก (job-centered)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำในองค์การนั้น มีอยู่ 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่จะดีที่สุดและเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ เพราะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับบริบทของการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำและองค์ประกอบในสถานการณ์ภาวะผู้นำ

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของเดวิสและโทมัส

เนื่องจากสถานศึกษา เป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ การจัดหลักสูตร

การจัดแผนการเรียนการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและวิสัยทัศน์ทางการศึกษา มีนักคิดและนักทฤษฎีหลายคนพยายามอธิบายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในองค์กรและผลกระทบที่มีต่อผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาวิจัยพยายามมุ่งในประเด็นที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล (effective leadership) เกิดขึ้นหรือเป็นไปได้อย่างไร เช่น สมาคมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Association of Elementary School Principals: NAESP, 1984: 79) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารโรงเรียนว่า จะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัด ในเรื่องใหญ่ 7 เรื่อง คือ

- 1) ความสามารถในการจัดการองค์การ
- 2) ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา
- 3) ความสามารถในการจัดและพัฒนาหลักสูตร
- 4) การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา
- 5) ความสามารถในการจัดบรรยากาศของโรงเรียน
- 6) ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
- 7) ความสามารถในการวัดและประเมินผล

Benne and Sheats (อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2546: 40) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงยุทธวิธีในอันที่จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การดังนี้

- 1) บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม-สนับสนุน (Initiator-contributor) เสนอจุดหมายของการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะวิธีทำงานและข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา
- 2) บทบาทการเป็นผู้เสาะหาและผู้ให้ข้อมูล (Information-seeker/giver) สอบถามข้อมูล นำข้อมูลแสดงทรรศนะและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืองานที่ทำ
- 3) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Co-ordinator) วิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยกันได้ดี
- 4) บทบาทเป็นผู้ชี้แนะ (Orienter) สรุปผลและชี้ประเด็นที่เบี่ยงเบนจากจุดหมาย ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน
- 5) บทบาทเป็นผู้ให้พลัง (Energizer) เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น
- 6) บทบาทเป็นผู้กระตุ้น (Encourager) แสดงความเป็นมิตรความอบอุ่นใจ ให้กับสมาชิกของกลุ่ม กระตุ้นพวกเขาและให้การยอมรับในการมีส่วนร่วมของพวกเขา

7) บทบาทเป็นผู้ปรองดอง (Harmonizer) ประสานความคิดเห็นที่เป็นที่ตกลงกัน ของสมาชิกกลุ่ม และพยายามลดความแตกต่างที่ไม่ลงรอยกัน

8) บทบาทเป็นผู้รักษาประตู (Gatekeeper) พยายามให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกคน

9) บทบาทเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน (Standard setter) ให้ข้อเสนอแนะในการกำหนด มาตรฐานการทำงานของกลุ่ม และตรวจสอบความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม

10) บทบาทเป็นผู้สังเกตการณ์กลุ่ม (Group observer) ฝึ้มองการทำงานของกลุ่มให้ ข้อมูลย้อนกลับถึงสิ่งที่สมาชิกทำกันอยู่และแนวทางการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น

11) บทบาทเป็นผู้ตาม (Follower) กลุ่มทำอะไรก็ทำตามอย่างเป็นมิตร

Hencley et al. (1970: 135) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงบทบาทของ ผู้นำในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1) จัดโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอน

2) จัดบรรยากาศของสิ่งแวดล้อมเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด

3) เน้นการนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหาเพื่อ ประโยชน์ของการเรียนการสอน

4) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

5) พัฒนาทัศนคติของบุคลากรในโรงเรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น พอจะกล่าวได้ว่า การที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน จะบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1. ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความรู้คู่คุณธรรม และประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

2. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเพียงพอ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาจาก แหล่งเรียนรู้ต่างๆ นอกโรงเรียน

3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมใน การจัดทำสาระหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน และให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้

ถวิล มาตรเยี่ยม (2544: 121-123) ให้ความคิดเห็นว่า การเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สร้างประสิทธิผลในงานนั้นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญเดียวที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร

1) ความมุ่งมั่นที่ผู้บริหารจะนำคณะบุคลากรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน

2) มีความริเริ่มสูง

3) มุ่งเป้าหมาย ความรู้ มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับกระบวนการสอน มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร (โรงเรียน)

4) เป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการทำงานหนัก

5) ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของครู-อาจารย์แต่ละคน เช่น ท่าทาง เจตคติ ทักษะต่างๆ เพื่อให้การสนับสนุนให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้น คือสามารถมอบหมายงานการสอนให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู-อาจารย์

6) มีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครู-อาจารย์

7) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ลดงานประจำลง

8) สิ่งสำคัญยิ่ง คือ เป็นผู้บริหารเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) นั่นคือ เข้าหาปัญหา ควบคุมสถานการณ์ เตรียมพร้อม ป้องกันสืบค้น ปรับประยุกต์เทคนิคและวิธีการต่างๆ ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แทนที่จะดำรงสถานการณ์ไปเรื่อยๆ ปล่อยให้ปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไขหรือจัดการ

2. ความสามารถในการกระบวนการแก้ปัญหา ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละวันจะเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมหลักสำคัญอยู่สองประการ คือ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ตอนเช้าเรื่อยไปจนกระทั่งเย็น หรือในบางครั้งต่อเนื่องไปจนถึงช่วงกลางคืนด้วย หมุนเวียนอยู่เช่นนี้วันแล้ววันเล่า ผู้บริหารที่กล้าแกร่งที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความหลากหลาย คลุมเครือของปัญหาและสถานการณ์แต่ละวันซึ่งยากแก่การคาดเดาว่าอะไรจะเกิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็สามารถจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางสังคม ผู้บริหารจะต้องมองเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในโรงเรียน การมีความรู้ความสามารถและทักษะทางสังคมจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นมิตรกับทุกคน และในขณะเดียวกันก็แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ สร้างความเชื่อถือศรัทธา และมุ่งมั่นเพื่อ

แสวงหาความร่วมมือบำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปกครองและชุมชนท้องถิ่น

4. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้ความสามารถในการวิจัยหรือประยุกต์งานวิจัยมาใช้ในการบริหาร ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะการสอน สามารถสาธิต นิเทศครู-อาจารย์ได้ มีความระมัดระวังในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการสอนและการเรียน เช่น เกี่ยวกับตารางสอน งบประมาณ เครื่องมือ/อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและนำมาบูรณาการในเป้าหมายของโรงเรียนแล้วร้อยรัดสู่แผนปฏิบัติการ

Getzes and Guba (อ้างถึงใน Owen, 1991: 68–75) ได้สร้างทฤษฎีพฤติกรรมทางสังคมขององค์การขึ้นเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในหน่วยงาน ที่จัดขึ้นเป็นระบบของสังคมแบ่งออกเป็นสองมิติคือ สถาบันมิติและบุคคลมิติ โดยจุดเด่นของทฤษฎีนี้คือมีความพยายามที่จะให้สถาบันและบุคคลหันหน้าเข้าหากันเพื่อจัดความขัดแย้งหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นจากบทบาทที่สถาบันคาดหวังกับบทบาทของบุคลากรในสถาบันกล่าวคือมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสำนึกว่าเป็นเจ้าของสถาบัน ส่วนสถาบันซึ่งเป็นผู้กำหนดบทบาทที่คาดหวังต้องกำหนดทางเลือกไว้หลาย ๆ ทางเพื่อให้บุคลากรยินยอมที่จะกระทำโดยเกิดความสำนึกว่าสถาบันไม่ใช่ของใคร โดยเฉพาะ

Doll (1974: 196–197) ได้วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับลักษณะ (trait) ของการเป็นผู้นำสรุปว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

(1) เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม ไม่มองผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ต้องมองเขาในฐานะเป็นคนมีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความต้องการส่วนตัวด้วย

(2) เป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำต้องกระทำให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว แจ่มใสร่าเริง

(3) ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ในที่นี้มีได้หมายความว่าแต่เพียงว่าผู้นำต้องเป็นสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่หมายรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉพาะของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือไม่ห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก

(4) เป็นที่พึ่งของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ซึ่งต่างก็ต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา ดังนั้น ผู้นำต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

(5) เป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องเผชิญกับความตึงเครียด วิดกกังวลก้าวร้าว ผู้นำจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ของตนให้ได้

(6) เป็นผู้มีสติปัญญา เนื่องจากในสถานศึกษา ครูอาจารย์เป็นผู้มีปัญญา ดังนั้นผู้นำของผู้มีปัญญาต้องมีปัญญาด้วย ผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี

(7) เป็นผู้ที่สนใจบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง ผู้นำจำต้องรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดีและจำต้องมีความรับผิดชอบ ถ้าหากผู้นำทางการศึกษามีได้แสดงบทบาทของตนอย่างเหมาะสม ความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็จะเกิดขึ้นได้ยาก

Campbell, Bridge, and Nystrand (1977: 225–227) ได้กล่าวถึงบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำไว้ 4 ประการด้วยกัน คือต้องเป็น

- (1) ผู้จัดรูปงาน
- (2) ผู้สื่อความหมาย
- (3) ผู้นำทางการศึกษา
- (4) ผู้บังคับบัญชา

Edmonds (1985: 311–356) เชื่อว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ ผู้บริหารซึ่งเป็นแกนหลักในการปฏิบัติการ จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย

Hallinger and Murphy (1985: 221–224) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ คือ

- (1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
- (2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
- (3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
- (4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
- (5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- (6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- (7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
- (8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- (9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- (10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ
- (11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Heck et al. (1990: 95) ได้เสนอแนะโครงสร้างการทำงานไว้ดังนี้

- (1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
- (2) การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าโรงเรียนมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนสูง

- (3) การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู
- (4) การจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้
- (5) การนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู
- (6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- (7) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ของ Davis and Thomas (1989: 40) ประกอบด้วย 8 ประการคือ

- (1) การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
- (2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
- (3) การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ
- (4) การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
- (5) การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

- (6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ
- (7) การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
- (8) การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น (Raise awareness of and gain consensus for school improvement and higher achievement expectation) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนางานวิชาการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ มีการจัดประชุมครูเพื่อแจ้งให้ทราบความคาดหวังที่ตั้งไว้ในโครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียนและหาทางปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจให้ครูเพื่อร่วมกันวางโครงการด้านวิชาการหาวิถีทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านวิชาการ โครงการปรับปรุงด้านวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎ ระเบียบของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

2. ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ (Take and active role in school improvement strategies) ผู้บริหารควรเป็นผู้กระตือรือร้นในการทำงาน ควรปรับปรุงที่จริงจังกด้วยตนเอง เช่น วางแผนด้วยความมั่นใจและติดตามบริการบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ เพื่อ

พัฒนาคณะผู้ร่วมทำงาน สิ่งที่ใช้ยู่คือการฝึกอบรม สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ และตั้งความคาดหวังเพื่อคุณภาพของหลักสูตรที่ดี โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานและคู่มือครู ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือคณะครูผู้ร่วมตั้งโครงการปรับปรุงด้านวิชาการ ให้คำแนะนำ ดำเนินการประสานงานและติดตามผล ผู้บริหารควรชักจูงผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงด้านวิชาการของโรงเรียน เช่น ขอเวลาผู้ปกครองเพื่อช่วยเหลือด้านสำนักงานและชั้นเรียน ใช้อำนาจของผู้ปกครองในการจัดงานฉลองของโรงเรียน และใช้เงินของผู้ปกครองเพื่อการขยายโครงการของโรงเรียน

3. การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้ครู และนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ (Creat motivational devices and reward system that support an academic orientation) ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับนักเรียนและครูซึ่งสนับสนุนการปรับปรุงทางด้านวิชาการและกระตุ้นความเป็นเลิศในการทำงานของครูและนักเรียน เช่น สร้างกลยุทธ์ทางการจูงใจ สร้างคำขวัญของโรงเรียน ทำที่ตัดเสื้อ ทำเสื้อยืดหรือแต่งเพลงที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของโรงเรียน

4. การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครูและนักเรียน (Monitor academic progress) หลักฐานทางด้านเอกสารของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพคือ ผลความก้าวหน้าของนักเรียนจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลักฐานเช่นนี้สะท้อนสิ่งที่แท้จริงถึงจุดมุ่งหมายทางวิชาการและคุณค่าทางการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการร่วมผลประโยชน์กับครูและใช้ข้อตกลงที่เป็นมาตรฐาน สิ่งที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานก็นำมาแก้ไขให้ถูกต้อง

5. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Use material and personnel resources creatively) ผู้บริหารควรหาวัสดุและทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย การสรรหาครูที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนความคาดหวังของครูด้านวิชาการและสนับสนุนการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลคือ กระบวนการสรรหาบุคลากรภายนอกหรือการคัดเลือกบุคลากรภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงาน การสรรหาบุคลากรที่ดีต้องมีกระบวนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

- 1) การสำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร
- 2) การประกาศรับสมัคร
- 3) การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง
- 4) การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกหรือการวางแนวทางสัมภาษณ์

5) การค้นหาบุคลากรมาจากแหล่งบุคลากรทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและจากภายนอกหน่วยงาน

6) การบรรจุและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

7) การปฐมนิเทศให้รู้ระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่และบุคลากร ตลอดจน ชุมชน

8) ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงาน

6. การจัดสภาพภายในชั้นเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ (Maintain safe, orderly, and pleasant environment) ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบ คำแนะนำสำหรับผู้บริหารที่ควรนำไปปฏิบัติก็คือ

1) ปกป้องเวลาการสอนและการเรียนจากสิ่งรบกวน เช่น การประกาศเรียนด้วยเสียงตามสายภายในโรงเรียน (หรือจากชั้นเรียน) ในเวลาพิเศษ ปกป้องการขัดขวางในชั้นเรียน โดยให้นำเอาเอกสารไปแจ้งให้ทราบ หลีกเลี่ยงขณะกลุ่มบุคคล ผู้ปกครองหรือบุคคลที่มาเยี่ยมและคำสั่งอื่น ๆ ที่เป็นงานทางด้านบริการ เพื่อลดจำนวนสิ่งที่มาขัดขวางและทำให้ครูไขว้เขว

2) พัฒนานโยบายที่มีอยู่ให้ชัดเจนและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการควบคุมต่าง ๆ วิธีนี้ให้ผลทางตรงทั้งทางด้านคำสั่งการบังคับบัญชาและใช้ข้อบังคับอย่างหลักแหลม ด้านการใช้อำนาจหน้าที่และการควบคุมครู

3) ช่วยให้ครูเรียนรู้และเข้าใจกฎเกณฑ์ของการจัดการภายในห้องเรียน

4) ได้รับความร่วมมือของนักเรียนในการสร้างสิ่งแวดล้อมทางด้านวิชาการและความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยการสร้างเงื่อนไขว่าอนุญาตให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น รับตำแหน่งผู้นำ การจัดชุมนุม การจัดทัศนศึกษาของโรงเรียน ชุมชนทางด้านวิชาการและการประกวดต่าง ๆ เช่น ภาษาและคอมพิวเตอร์ เกม การกีฬา กลุ่มที่แสดงต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหาในอนาคต

5) รักษาอาคารให้อยู่ในสภาพที่ดีและดึงดูดความสนใจซึ่งนำไปสู่ตัวนักเรียนในลักษณะที่ช่วยกันสร้างสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนทางด้านวิชาการและเป็นที่น่าอยู่อาศัย น่าพึงพอใจ

6) แสดงความสนใจต่อตัวนักเรียน โดยการถามถึงสุขภาพ ครอบครัว ชั้นเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ หรือเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในสังคม

7) ถ้าจำเป็น การใช้ระเบียบวินัย การไล่ออก ก็ต้องนำมาใช้กับผู้สร้างปัญหาอย่างร้ายแรงภายในโรงเรียน

7. การติดตามผลการปฏิบัติการสอนของครู (Monitor teaching practices) ผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในแต่ละวันติดตามปัจจัยอื่น เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กับการพัฒนาด้านวิชาการ การสอนของครูที่ใช้ทักษะทางด้านวิชาการโดยตรงผู้บริหารควรสังเกตว่าครูสอนตามโครงการที่ได้บันทึกไว้หรือไม่ การเริ่มสอนตรงเวลา กระบวนการเรียนการสอนที่ไม่มีอะไรชัดเจน ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูให้ใช้แผนการสอนและทำงานเป็นทีมซึ่งนำไปสู่การสอนที่ดีกว่า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สูงกว่าและความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ทำให้ครูมีความรู้และมีสมรรถภาพ

8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลป้อนกลับ (observe and provide feedback on teaching) หน้าที่ด้านวิชาการที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพคือการสังเกตครูผู้สอนในชั้นเรียนและติดต่อกับครูเกี่ยวกับการปรับปรุงและแก้ปัญหาการเรียนการสอน เช่นกระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียนทางด้านวิชาการ การอุทิศเวลาของผู้บริหารที่จะปรับปรุงการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลและส่งเสริมการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.3.1 ความหมายของความคิดเห็น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 238-239) ได้ให้ความหมายความคิดเห็นหรือเจตคติไว้สรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกจึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 ความรู้สึกทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ สนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจไม่เห็นด้วยไม่ชอบและไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกเป็นกลาง คือไม่มีความรู้สึกใด

2. บุคคลจะแสดงความรู้สึกออกทางพฤติกรรม ซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้มีการกล่าวคำพูดสนับสนุน ทำทางหน้าตาบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก หรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

นพมาศ ชีระเวทิน (2542: 35) กล่าวว่า ความคิดเห็นนั้นเป็นการแสดงออกของมนุษย์ โดยการพูด หรือการเขียน ไม่ว่าจะเป็นการพูดจากใจจริง พูดตามสังคม หรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม การแสดงออกเหล่านั้นย่อมเกิดผล เนื่องจากคนส่วนใหญ่จะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ จึงเป็นการยากที่จะแยกทัศนคติและความคิดเห็นออกจากกัน โดยเด็ดขาด เพราะทั้งทัศนคติและความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพียงแต่ความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ แต่บุคคลจะมีการแสดงความคิดเห็นออกมาตามทัศนคติของตน และเมื่อทัศนคติเปลี่ยนความคิดเห็นจะเปลี่ยนตามไปด้วย โดยความคิดเห็นจะเปลี่ยนไปตามข้อเท็จจริง (fact) และทัศนคติ (attitude)

พอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่แสดงออกให้เห็นได้โดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาจจะเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการและระยะเวลาในการเรียนรู้

2.3.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น

ความคิดเห็นต่อสิ่งใดของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้น Sears, Peplau, and Taylor (1991 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549: 51) อธิบายว่า ความคิดเห็นจะเกิดขึ้นได้ย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้ (cognitive component) องค์ประกอบด้านความรู้เป็นความเข้าใจรวมทั้งความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ ถ้าบุคคลไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ เลย ก็จะมีทัศนคติหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งนั้นไม่ได้ ความรู้นั้นเป็นความรู้ทั้งหมดที่บุคคลนั้นมีอยู่ หรืออาจมาจากประสบการณ์เดิมที่ได้รับ จากการได้รับความรู้ ข้อเท็จจริง หรือความเชื่อต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นเพิ่มเติม ความรู้เหล่านั้นมีอิทธิพลให้บุคคลตีความสิ่งต่างๆ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจแล้วซึ่งน้ำหนักดู ก็จะทำให้บุคคลได้สรุปความคิดรวบยอดว่าควรเกิดทัศนคติและความคิดเห็นต่อสิ่งนั้นได้อย่างไร จึงเป็นแนวโน้มในการแสดงออกของทัศนคติ หรือความคิดเห็น เช่น ถ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเร้าไปในทางบวก บุคคลจะเกิดทัศนคติและความคิดเห็นในทางบวก ในทางกลับกันหากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเร้าไปในทางลบ จะทำให้บุคคลเกิดทัศนคติและความคิดเห็นในทางลบ

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective or evaluative component) ความรู้สึกหมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ต่อสิ่งเร้าที่สนคตินั้นๆ เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสิ่งเร้า ซึ่งการที่บุคคล จะเกิดความรู้สึก หรืออารมณ์ได้ บุคคลต้องรับรู้สิ่งเร้านั้นก่อน โดยบุคคลจะผ่านสิ่งเร้าจาก องค์ประกอบแรกคือองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจก่อน เมื่อเกิดความรู้ความเข้าใจดังใน องค์ประกอบด้านความรู้แล้ว บุคคลจึงมีการประเมินค่าของความรู้สึกต่อสิ่งเร้านั้นว่า สิ่งนั้นมีคุณค่า ไปในทางบวก หรือลบต่อตนเอง บุคคลจึงจะเกิดความรู้สึกไปในทิศทางที่สอดคล้องกับคุณค่าที่ตน รู้สึกต่อสิ่งนั้น โดยการประเมินค่าของความรู้สึกมิได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ เช่น จากความรู้สึกที่ ไม่ชอบที่สุดไปจนถึงชอบที่สุด ดังนั้น องค์ประกอบด้านความรู้สึกจึงเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง สืบเนื่องมาจากองค์ประกอบด้านความรู้

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่ เป็นความพร้อมของบุคคลที่จะตอบสนอง หรือมีแนวโน้มที่จะแสดงความคิดเห็นภายหลังที่มีการ ประมวลความรู้ ข้อเท็จจริงจากองค์ประกอบด้านความรู้ และประเมินค่าความรู้สึกตามองค์ประกอบ ด้านความรู้สึกต่อสิ่งนั้นแล้ว จึงแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมได้สองลักษณะ คือพฤติกรรมทางบวก เช่นการยอมรับ เข้าใจ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และพฤติกรรมทางลบได้แก่ การไม่ยอมรับ การทำลาย ขัดขืน ต่อสู้ ถอยหนี อย่างไรก็ตามบางครั้งจะเห็นว่าองค์ประกอบด้านพฤติกรรมสวน ทางกับองค์ประกอบด้านความรู้ และองค์ประกอบด้านความรู้สึก ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่มา เกี่ยวข้อง เช่น ความจำเป็นทางสังคมบังคับให้แสดงออกตามทัศนคติไม่ได้ จึงทำให้เกิดการแสดง ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกในขณะนั้นๆ หรือข้อเท็จจริงเองก็อาจถูก บิดเบือนจากทัศนคติของบุคคล จึงเป็นผลให้การแสดงความคิดเห็นผิดไปจากที่ควรเป็น ดังนั้น บางครั้งทัศนคติหรือความคิดเห็นจึงใช้ทำนายเกี่ยวกับการปฏิบัติไม่ได้ แม้ทัศนคติจะมีแนวโน้ม ของการปฏิบัติ แต่การปฏิบัติอาจขึ้นอยู่กับโอกาสที่ได้รับแรงเสริมอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

ดังนั้น การที่บุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่บ่งบอกถึงความคิดเห็นในทิศ ทางบวก หรือทิศทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นมี องค์ประกอบของความรู้หรือประสบการณ์ รวมทั้งความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่ง นั้นๆ มาก่อนแล้วจึงเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจนกลายเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อสิ่ง เร้า ซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นแปลงเป็นทัศนคติ หรือความคิดเห็นที่บุคคลเลือกแสดงออกโดยผ่าน กระบวนการดังกล่าวข้างต้น

2.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ออสแคมป์ (อ้างถึงใน ชนานูช วิชิตะกุล, 2546: 11) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ ภาวะต่างๆของบุคคลที่ใช้รับรู้เกิดความผิดปกติของอวัยวะ ความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นไม่ดีของบุคคลภายนอก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเองหรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความฝังใจและเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มากซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

4. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ย่อมจะมีต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5. สื่อมวลชน คือ สื่อต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารวารสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

ดังนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่าง ประกอบด้วยวัฒนธรรมประเพณี บุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีใด ย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้น ๆ ซึ่งมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดี และระดับการศึกษา มีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชัน เอี่ยมวัน (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดหน้าที่อื่นของครู ผู้ปฏิบัติการสอนลงเพราะต้องรับผิดชอบหลายด้าน จัดหาแหล่งเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียนได้ จัดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูผู้ปฏิบัติการสอน ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอ และส่งเสริมให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีการประเมินผลและปรับปรุงตนเอง

สมชาย ไชยจินดา (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารได้

ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมาก ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและได้ติดตามให้ครูได้ดำเนินการตามแผนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ไม่ได้มาปฏิบัติการสอน มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน แต่บางส่วนเห็นว่า การจัดครูเข้าสอนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่วนปัญหาพบว่าผู้บริหารและครูขาดความมั่นใจในการนำหลักสูตรไปใช้ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยทำให้ปรับตัวไม่ทัน

ธนภัทร จอหมุง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการสอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดสรรวัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ภัทราวดี อุ่นวงษ์ (2550: 22-23) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้เกี่ยวข้องมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ อันดับที่ 1 คือด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 2 คือด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อันดับที่ 3 คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา อันดับที่ 4 คือด้านศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ อันดับที่ 5 คือ ด้านส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง พบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รุ่งฟ้า ชัยงามเมือง (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้าในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำ และเพื่อหารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีภาวะผู้นำลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตยแต่ทำงานเชิงรับ และลักษณะการบริหารงานแบบแบบประชาธิปไตยแต่งานเชิงรุก

แตกต่างกัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน (ประสบการณ์) ไม่มีผลทำให้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ชัดเจนว่าหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มธุรสณี กวางทอง (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ในการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเห็นว่าผู้บริหารได้วางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ประชุมคณะกรรมการเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร กำหนดตารางสอนที่สอดคล้องกับเวลาเรียน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูสร้างแผนการสอน สนับสนุนให้ครูสอนซ่อมเสริมวางแผนการนิเทศ แนะนำให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศ วางแผนการประเมินผล การเรียนการสอน และนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

อานันตยา คำชมพู (2551) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการลงทะเบียนของนักศึกษา ได้อำนวยความสะดวกและบริการงานนวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้ประเมินตนเองโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพของทางสถาบัน ได้จัดบริการงานห้องสมุดและระบบอินเทอร์เน็ต และได้จัดอาจารย์สอนประจำรายวิชาโดยคำนึงถึงคุณภาพด้านวิชาการของอาจารย์เป็นหลัก

สุทธิพร วรรณสิทธิ์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกือบทั้งหมด ได้กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแต่ละรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษาแต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตร วางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สนับสนุนครูผู้สอนในการจัดทำแผนการสอนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการสอนใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

สอน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม

ดังนั้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตน เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานใน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครูและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 82 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 60 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 22 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 60 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ของลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีมีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นคำถามของแบบสอบถามแต่ละตอน
4. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
5. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ นิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ขอคำแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของคำถาม ซึ่งประกอบด้วย

- 1) นางสาวสุรวี ศุนาลัย อาจารย์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- 2) นายชาติ วัฒนเขจร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสภณราม
- 3) นางสาวสมศรี กาญจนเดชากุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรมเป้าหมาย (IOC; Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.4.2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 60 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผลปรากฏว่า ได้แบบสอบถามกลับคืนครบ 60 คน คิดเป็น 100 % จึงรวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย ด้านการใช้กลยุทธ์

ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.3 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยเอาคะแนนเฉลี่ยของคะแนน เป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดคะแนนดังนี้ (นิภา เมธธาวิชัย, 2542: 91)

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ทำการสอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทั้งหมดมาวิเคราะห์

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (f-distribution)

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

วิธีการนำเสนอจะแยกอธิบายตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู

4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	28.30
หญิง	43	71.70
รวม	60	100
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	12	20.00
30-40 ปี	11	18.30
มากกว่า 40 ปี	37	61.70
รวม	60	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	35	58.30
ปริญญาโท	25	41.70
	60	100
ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน		
น้อยกว่า 6 ปี	21	35.00
6-10 ปี	9	15.00
มากกว่า 10 ปี	30	50.00
รวม	60	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครู ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 61.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.30 มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 50.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	.62	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู	4.04	.70	มาก	2
3	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู	3.96	.61	มาก	3
4	ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ	3.93	.67	มาก	4
5	ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู	3.88	.74	มาก	5
6	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ	3.81	.63	มาก	6
	ภาพรวม	3.94	.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ

ข้อที่	ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	มีการประชุมเพื่อชี้แจงให้ครูทราบถึงวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.05	.77	มาก	1
2	มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำหนดวิธีการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด	4.04	.85	มาก	2
3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในทุกกลุ่มงาน ทุกกลุ่มสาระ มีการจัดการประกันคุณภาพภายในและควบคุมความเสี่ยงในกลุ่ม เพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา	3.90	.86	มาก	3
4	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	3.89	.81	มาก	4
5	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	3.78	.85	มาก	5
	รวม	3.93	.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ มีการประชุมเพื่อชี้แจงให้ครูทราบถึงวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำหนดวิธีการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.04$) และลำดับสุดท้ายคือ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	จัดครูสอนตรงตามสาขาวิชาที่ได้บรรจุแต่งตั้ง และมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม	4.37	.66	มาก	1
2	มีการปฐมนิเทศครูใหม่ พร้อมแต่งตั้ง ครูที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระวิชาเป็นที่ปรึกษาทุกครั้ง	4.07	.92	มาก	2
3	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับพัฒนาโดยการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ	4.02	.77	มาก	3
4	มีการสำรวจและวางแผนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามอัตรากำลังที่แต่ละกลุ่มสาระวิชาขาดแคลน	3.97	.86	มาก	4
5	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู และจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษา	3.77	.81	มาก	5
	รวม	4.04	.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ จัดครูสอนตรงตามสาขาวิชาที่ได้บรรจุแต่งตั้งและมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ การปฐมนิเทศครูใหม่ พร้อมแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระวิชาเป็นที่ปรึกษาทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.07$) ลำดับสุดท้ายคือ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู และจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทาง
วิชาการ

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศ ทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและความพร้อมของโรงเรียน	4.00	.74	มาก	1
2	สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานและ ทุกกลุ่มสาระมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภายในกลุ่ม	3.93	.73	มาก	2
3	สนับสนุนให้มีการจัดและใช้สถานที่เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น	3.77	.81	มาก	3
4	สนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น การจัดนิทรรศการ หรือ การจัดป้ายนิเทศ	3.73	.90	มาก	4
5	มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงาน บทความ เอกสาร หรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.60	.87	มาก	5
	รวม	3.81	.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและความพร้อมของโรงเรียน (\bar{X} = 4.00) รองลงมา คือ สนับสนุนให้ ทุกกลุ่มงานและทุกกลุ่มสาระมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภายในกลุ่ม (\bar{X} = 3.93) ลำดับสุดท้ายคือ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงาน บทความ เอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน (\bar{X} = 3.60)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	กำหนดให้ครูทุกคนจัดทำโครงการสอน แผนการสอน เป็นรายวิชา พร้อมทั้งมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง	4.23	.70	มากที่สุด	1
2	สนับสนุนครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็น กระบวนการและมีความหลากหลายโดยเน้นให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งทำการ วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.10	.71	มาก	2
3	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ สามารถวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูล มาใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาได้ตรง ตามศักยภาพของนักเรียน	3.95	.70	มาก	3
4	สนับสนุนให้ครูผลิตและนำสื่อชนิดต่าง ๆ หรือนำ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการ สอน	3.83	.87	มาก	4
5	สนับสนุนครูให้นำวิทยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมใน การสอน และนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายใน ท้องถิ่น	3.65	.76	มาก	5
	รวม	3.96	.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่ 1 คือ กำหนดให้ครูทุกคนจัดทำโครงการสอน แผนการ สอน เป็นรายวิชา พร้อมทั้งมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ สนับสนุน ครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นกระบวนการและมีความหลากหลายโดยเน้นให้ นักเรียนมี ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งทำการการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.10$) และลำดับสุดท้ายคือ สนับสนุน ครูให้นำวิทยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสอนและนำ นักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู

ข้อที่	ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตามการจัดการสอนของครู	3.97	.82	มาก	1
2	ดูแลและติดตามครูที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มี ผลการเรียนรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ในรายวิชานั้น โดยใช้วิธีการสอบแก้ตัวหรือสอนเสริมให้กับนักเรียน	3.93	.82	มาก	2
3	กำกับและติดตามให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย ตามหลักวิธีของการวัดและประเมินผล	3.92	.81	มาก	3
4	ดูแลและติดตามให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	3.82	.85	มาก	4
5	ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครูในกลุ่มสาระ และต่างกลุ่มสาระเพื่อนำมาใช้พัฒนาการสอน	3.78	.92	มาก	5
	รวม	3.88	.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่ 1 คือ มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตามการจัดการสอนของครู ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ดูแลและติดตามครูที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มี ผลการเรียนรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ในรายวิชานั้น โดยใช้วิธีการสอบแก้ตัวหรือสอนเสริมให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครูในกลุ่มสาระและต่างกลุ่มสาระเพื่อนำมาใช้พัฒนาการสอน ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้า
ทางวิชาการของครู

ข้อที่	ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ยกย่อง ชมเชยและประกาศเกียรติคุณ ครูทุกคนที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่นอย่างทั่วถึง	4.13	.81	มาก	1
2	ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู โดยมุ่งเน้นคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา	4.08	.72	มาก	2
3	เปิดโอกาสให้ครูคัดเลือกผู้แทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบของครูในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำผลจากการปฏิบัติงานทางการสอน (วิชาการ) ของครูมาเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาความดีความชอบ	4.00	.94	มาก	3
4	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางด้านวิชาการและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.03	.82	มาก	4
5	เป็นผู้นำในการศึกษา ค้นคว้าและสนับสนุนให้มิครูได้เข้าร่วมในการประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.93	.88	มาก	5
	รวม	4.04	.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่ 1 คือยกย่อง ชมเชยและประกาศเกียรติคุณครูทุกคนที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่นอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู โดยมุ่งเน้นคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ เป็นผู้นำในการศึกษา ค้นคว้าและสนับสนุนให้มิครูได้เข้าร่วมในการประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$)

4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	มากกว่า 10 ปี (n = 30)		น้อยกว่า 6 ปี (n = 21)		6-10 ปี (n = 9)		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ	4.04	.70	3.97	.55	3.52	.69	74.37*	.00
2.การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	.64	4.04	.49	3.70	.73	68.20*	.00
3 การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ	3.91	.69	3.75	.56	3.62	.60	55.46*	.00
4. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู	4.11	.67	3.81	.44	3.78	.64	53.37*	.00
5. การติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู	4.00	.80	3.84	.53	3.62	.92	43.93*	.00
6.การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู	4.23	.72	3.91	.62	3.70	.60	53.43*	.00
ภาพรวม	4.07	.62	3.89	.42	3.66	.60	63.67*	.00

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนต่างกัน ในด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู และภาพรวมแตกต่างกัน นำมาทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' test) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียนด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ

ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน	\bar{x}	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.97	3.52	4.04
น้อยกว่า 6 ปี	3.97	-	.45 (.08)	.07 (.71)
6-10 ปี	3.52		-	.52 (.03)*
มากกว่า 10 ปี	4.04			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์การสอนที่โรงเรียนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการแตกต่างจากครู ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนระหว่าง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน	\bar{X}	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.04	3.70	4.15
น้อยกว่า 6 ปี	4.04	-	.34 (.16)	.11 (.55)
6-10 ปี	3.70		-	.45 (.04)*
มากกว่า 10 ปี	4.15			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนระหว่าง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ

ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน	\bar{X}	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.00	3.85	4.30
น้อยกว่า 6 ปี	4.00	-	.15 (.60)	.30 (.34)

6-10 ปี	3.85		-	.45 (.04)*
มากกว่า 10 ปี	4.30			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนระหว่าง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู

ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน	\bar{X}	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.91	3.78	4.29
น้อยกว่า 6 ปี	3.91	-	.13 (.10)	.38 (.20)
6-10 ปี	3.78		-	.51 (.03)*
มากกว่า 10 ปี	4.29			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู แตกต่างจากครู ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนระหว่าง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน
ด้านการสอนของครู

ประสบการณ์ การสอนในโรงเรียน	\bar{X}	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.84	3.61	4.07
น้อยกว่า 6 ปี	3.84	-	.23 (.44)	.23 (.46)
6-10 ปี	3.61		-	.46 (.04)*
มากกว่า 10 ปี	4.07			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การติดตามผลการปฏิบัติงาน แตกต่างจากครู ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนระหว่าง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุน
ความก้าวหน้าทางวิชาการของครู

ประสบการณ์	\bar{X}	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
------------	-----------	---------------	---------	---------------

การสอนในโรงเรียน		3.91	3.70	4.23
น้อยกว่า 6 ปี	3.91	-	.21 (.43)	.32 (.10)
6-10 ปี	3.70		-	.53 (.03)*
มากกว่า 10 ปี	4.23			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนระหว่าง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ภาพรวม

ประสบการณ์ การสอนในโรงเรียน	\bar{x}	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.89	3.65	4.07
น้อยกว่า 6 ปี	3.89	-	.24 (.29)	.18 (.26)
6-10 ปี	3.65		-	.42 (.04)*
มากกว่า 10 ปี	4.07			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการสอนของครู ภาพรวมแตกต่างจากครู ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนระหว่าง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครู เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า

ครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คนส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.70 อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 61.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.30 และมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 50.00

ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู อยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู อยู่ในระดับมาก ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

ครูที่ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ประสบการณ์การสอน 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน แตกต่างจากครูที่ประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 การอภิปรายผล

ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนมากมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำหนดวิธีการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด จัดประชุมเพื่อชี้แจงให้ครูทราบถึงวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาระดับมาก ดังแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่มีการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารงานด้านวิชาการไว้ดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การจัดการเรียนการสอนใน

สถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดประเมินผลและดำเนินการโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ภัทราวดี อุ่นวงษ์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้เกี่ยวข้องมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ขณะที่ มธุรสณี กวางทอง (2551) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ในการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเห็นว่าผู้บริหารได้วางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ประชุมคณะครูเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร กำหนดตารางสอน ที่สอดคล้องกับเวลาเรียน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูสร้างแผนการสอน สนับสนุนให้ครูสอนซ่อมเสริมวางแผนการนิเทศ แนะนำให้ครู เห็นความสำคัญของการนิเทศ วางแผนการประเมินผลการเรียนการสอน และนำผลที่ได้จากการ ประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครู ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวทางในการจัดครูสอนตรง ตามสาขาวิชาที่ได้บรรจุแต่งตั้งและมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของครูอย่าง เหมาะสม จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ พร้อมแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระวิชา เป็นที่ปรึกษาทุกครั้ง และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู และจัด ให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาระดับมาก ดังแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2543) ได้ กล่าวถึง งานวิชาการที่เกี่ยวกับตัวครูได้แก่ การหาครูที่ดีมาทำการสอน การจัดแบ่งหน้าที่ การ

ปฐมนิเทศครูใหม่และการสร้างน้ำใจในการทำงานให้ครูมีความสามารถยิ่งขึ้น มีการพิจารณาความดีความชอบ จัดการประชุมครู และการนิเทศการสอน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อานันตยา คำชมพู (2551) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการลงทะเบียนของนักศึกษา ได้อำนวยความสะดวกและบริการงานนวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้ประเมินตนเองโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพของทางสถาบัน ได้จัดบริการงานห้องสมุดและระบบอินเทอร์เน็ต และได้จัดอาจารย์สอนประจำรายวิชาโดยคำนึงถึงคุณภาพด้านวิชาการของอาจารย์เป็นหลัก

ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนมากมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและความพร้อมของโรงเรียน สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานและทุกกลุ่มสาระมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภายในกลุ่ม สนับสนุนให้มีการจัดและใช้สถานที่เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และมีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงาน บทความ เอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนระดับมาก ดังแนวคิดในบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษากล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน จะบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความรู้คู่คุณธรรม และประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง 2) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเพียงพอ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ นอกโรงเรียน 3) เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำสาระหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน และให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมชาย ไชยจินดา (2547) ได้ศึกษา การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมาก ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและได้ติดตามให้ครู

ได้ดำเนินการตามแผนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ไม่ได้มาปฏิบัติการสอน มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนมากมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีการวางแผนทางที่กำหนดให้ครูทุกคนจัดทำโครงการสอน แผนการสอน เป็นรายวิชา พร้อมทั้งมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง สนับสนุนครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นกระบวนการและมีความหลากหลายโดยเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งทำการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และสนับสนุนครูให้นำวิทยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสอน และนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่นระดับมาก ดังแนวคิด ปรียาภรณ์วงศ์อนุตร โรจน์ (2546) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายของโรงเรียนและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ธนภัทร จงหมุ่ง (2549) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการสอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดสรรวัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนมากมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเพื่อร่วมในการวางแผนการนิเทศ และกำกับติดตามการจัดการสอนของครู มีการกำกับและติดตามให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผล นักเรียนอย่างหลากหลาย ตามหลักวิธีการวัดและประเมินผล และดูแลและติดตาม ครูที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มี ผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ในรายวิชานั้น โดยใช้วิธีการสอบแก้ตัวหรือสอนเสริมให้กับนักเรียนระดับมาก ดังแนวคิด Davis and Thomas (1989) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ประการหนึ่งคือการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนางานวิชาการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ มีการจัดประชุมครูเพื่อแจ้งให้ทราบความคาดหวังที่ตั้งไว้ในโครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียนและหาทางปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจให้ครูเพื่อร่วมกันวางโครงการด้านวิชาการ หาวิถีทาง

ให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านวิชาการ โครงการปรับปรุงด้านวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎ ระเบียบของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นการยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ประจักษ์ เอี่ยมวัน (2545) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดหน้าที่อื่นของครูผู้ปฏิบัติการสอนลงเพราะต้องรับผิดชอบหลายด้าน

ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนมากมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยและประกาศเกียรติคุณ ครูทุกคนที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่นอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูโดยมุ่งเน้นคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูคัดเลือกผู้แทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบของครูในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำผลจากการปฏิบัติงานทางด้านการสอน (วิชาการ) ของครูมาเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาความดีความชอบระดับมาก ดังแนวคิด (พนัส หันนาคินทร์, 2543) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่ควบคุมดูแลและบังคับบัญชาการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และสามารถนำผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น และ Davis and Thomas (1989) ยังได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ประการหนึ่งคือ ผู้บริหารควรชักจูงผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงด้านวิชาการของโรงเรียน เช่น ขอเวลาผู้ปกครองเพื่อช่วยเหลือด้านสำนักงานและชั้นเรียนใช้อำนาจของผู้ปกครองในการจัดงานฉลองของโรงเรียน และใช้เงินของผู้ปกครองเพื่อขยายโครงการของโรงเรียน ซึ่งเป็นความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ รวมทั้ง ฆง ยุทธ เกษตรกรรม (2541) ได้กล่าวว่า ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีความรู้ ความสามารถสูง แต่ก็ไม่สามารถจะทำงานได้ตามลำพัง ต้องกระจายงานให้ครูใน โรงเรียนร่วมรับผิดชอบ และต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุงตนเองทางวิชาการอยู่เสมอกับทั้งต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุทธิพร วรรณสิทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกือบทั้งหมด ได้กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแต่ละรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษาแต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตร

วางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สนับสนุนครูผู้สอนในการจัดทำแผนการสอนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการสอนใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม

ครูที่ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ประสบการณ์การสอน 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านแตกต่างจากครูที่ประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ประสบการณ์การสอน 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในทุกกลุ่มงาน ทุกกลุ่มสาระมีการจัดการประกันคุณภาพภายในและควบคุมความเสี่ยงในกลุ่ม เพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มีการปฐมนิเทศครูใหม่ พร้อม แต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระวิชาเป็นที่ปรึกษาทุกครั้ง การสนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น การจัดนิทรรศการ หรือ การจัดป้ายนิเทศ การสนับสนุนให้ครูผลิตและนำสื่อชนิดต่างๆหรือนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครูในกลุ่มสาระและต่างกลุ่มสาระเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการสอน และการเปิดโอกาสให้ครูคัดเลือกผู้แทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาความคิดเห็นความชอบของครูในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำผลจากการปฏิบัติงานทางด้านการสอน (วิชาการ) ของครูมาเป็นอย่างดีประกอบหลักในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ แตกต่างกันในระดับสูงเมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสูง ดังแนวคิดของ อัมภา บุญช่วย (อ้างถึงใน อานันตยา คำชมภู, 2551) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของการศึกษาทุกระดับ การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานสามารถดูได้จากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะมีสัมฤทธิ์ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่ามีความเอาใจจริงกับงานวิชาการเพียงใด ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบ

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ขณะที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2543) ได้แบ่งงานวิชาการออกเป็น 2 ส่วนมาก ๆ คือ 1) งานเกี่ยวกับตัวครูได้แก่การหาครูที่ดีมาทำการสอน การจัดแบ่งหน้าที่ การปฐมนิเทศครูใหม่และการสร้างน้ำใจในการทำงานให้ครูมีความสามารถยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การประชุมครู การปกครองครูโดยทั่วไปและการนิเทศการสอน 2) เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้แก่ การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การแบ่งและการทำประมวลการสอน การเลือกหาแบบเรียน การจัดห้องสมุด การวัดผลการสอนและปริยาภรณ์ วงศ์อนุตโรจน์ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหารงานด้านวิชาการว่าประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ 3) การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ 4) การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน อีกทั้ง กิติมา ปรีดีดิลก (อ้างถึงใน มยุรี สมใจ, 2551: 9) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการหมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดใน โรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เพราะหน้าที่ของโรงเรียนทุกแห่ง คือการให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ ทางวิชาการ มีการทำ งานร่วมกับครู ให้คำ แนะนำ และประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ รุ่งฟ้า ชัยงามเมือง (2547) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้าในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทัศนของผู้ได้บังคับบัญชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำและเพื่อหารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีภาวะผู้นำลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตยแต่ทำงานเชิงรับ และลักษณะการบริหารงานแบบประชาธิปไตยแต่งานเชิงรุก แตกต่างกัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน (ประสบการณ์) ไม่มีผลทำให้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ชัดเจนว่าหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้นและเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น โดยนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

5.3.1 จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารควรให้มีการเผยแพร่ผลงาน บทความ เอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งให้การสนับสนุนครูและนักเรียนนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น การจัดนิทรรศการ หรือการจัดป้ายนิเทศ ในโอกาสสำคัญต่างๆ เป็นต้น

5.3.2 ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในทุกกลุ่มงาน ทุกกลุ่มสาระมีการจัดการประกันคุณภาพภายในและควบคุมความเสี่ยงในกลุ่ม เพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา

5.3.3 ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู และจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาและมีการสำรวจและวางแผนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามอัตรากำลังในกลุ่มสาระวิชาขาดแคลน

5.3.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครู ให้นำวิทยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสอน และนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่นและสนับสนุนให้ครูผลิตและนำเสนอชิ้นงานต่าง ๆ หรือนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5.3.5 ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลและติดตาม ครูที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มี ผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ในรายวิชานั้น โดยใช้วิธีการสอบแก้ตัวหรือสอนเสริมให้กับนักเรียนและส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครูในกลุ่มสาระและต่างกลุ่มสาระเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการสอน

5.3.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู ควรมีการสนับสนุนให้ครูได้เข้าประชุม อบรม เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการอย่างกว้างขวาง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา หรืออาจจัดประชุมกลุ่มย่อย และเชิญวิทยากรจากภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้และควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัย ดังนี้

5.4.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงนโยบายกับการปฏิบัติทางวิชาการของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ในการกำหนดนโยบาย กับการดำเนินงานทางวิชาการของผู้บริหาร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาการของสถานศึกษาได้ตามนโยบายที่กำหนด

5.4.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีกับโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยทั้ง 11 สถาบัน

5.4.3 เนื่องจากข้อจำกัดในด้านขนาดของกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยในอนาคตถ้าสามารถขยายฐานกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้ใหญ่ขึ้น เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น

ด

ร

บรรณานุกรม

ู

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: แอลทีพี พรินท์.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: เสมอธรรม.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นพมาศ ธีรเวคิน. (2542). จิตวิทยาสังคมกับชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภา เมธชาวิชัย. (2542). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธี ปิณฑนนนท์. (2524). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิทักษ์อักษร.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนรัชการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ. ม.ป.ท.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนุสสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **ผู้บริหารต้นแบบ 2544.**
 กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2550. **มาตรฐาน
 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง .
 อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.**
 กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทความ

เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). **ภารกิจของนักบริหารการศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง.**
วารสารการศึกษาวันนี้. 46(2), 127-128.

วิทยานิพนธ์

ชนานุช วิจิตตะกุล. (2546). **ความคิดเห็นของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทยจำกัด
 (มหาชน) สาขาชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา).
 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ธนภัทร จงหมุ่น. (2549). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ
 สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน.** การค้นคว้าแบบอิสระ
 ปริญญาโทมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ประชัน เอี่ยมวัน. (2545). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการจัดการเรียน
 การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต.
 เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
 ประยูร อาคม. (2548). **ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
 สังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.** การศึกษาอิสระ

ปริญญาหมาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภัทราวดี อุ่นวงษ์. (2550). **คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา).** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภูไท สุวรรณเพชร. (2550). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาวิชาการ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มธุรสณี กวางทอง. (2551). **การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาหมาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มยุรี สมใจ. (2551). **การบริหารงานวิชาการสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติกลุ่มโรงเรียนปง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รุ่งฟ้า ชัยงามเมือง. (2547). **ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้าในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาหมาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

ลักษณะอนงค์ เพชรสังหาร. (2547). **ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. การศึกษาแบบอิสระ ปริญญาหมาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

วสันต์ บันลือทรัพย์. (2546). **ความคิดเห็นต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาหมาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา).** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมชาย ไชยจินดา. (2547). **การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาหมาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

อานันดยา คำชมพู. (2551). **การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อาภาพร บุลศรี. (2546). **ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่องานบริการและสวัสดิการฝ่ายสวัสดิการนิสิต**

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา).

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Bole, H.W., & Davenport, J.A. (1975). **Instruction of Educational Leadership.**

New York: Harper & Row.

Campbell, R.F., Bridge, E. M., & Nystrand, R. O. (1977). **Introduction of**

educational administration (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.

Davis, G.A., & Thomas, M. A. (1989). **Effective Schools and Effective Teachers.**

Boston: Allyn and Bacon.

Doll, R.C. **Curriculum Improvement** (3rd ed.). Boston : Allyn and Bacon.

Edmonds, R. R. (1985). **Effective School for the Urban Poor, Educational Leadership.** in Astuto,

Terry A. and Clark, David L. **Strength of Organizational Coupling in the**

Instructionally Effective School, Urban Education, 19(4).

Hallinger, P., & Murphy, J. **Assessing the Instructional Management Behavior of**

Principles **The Elementary School Journal, 86(2).**

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. **Educational Administrator: Theory, Research, and**

Practice. New York: McGraw -Hill.

Knezevick, S.J. (1984.1984). **Adminstration of Public Education** (4th ed). NY:

Harper & Row Publishers.

Likert, R. (1967). **The Human Organization.** New York: McGraw - Hill.

Miller, V. (1965). **The Public Administration of American School of System.** NY:

McMillan .

Owen, R.G. (1991). **Organizational Behavior in Education** (4th ed). New York:

Prentice-Hall.

Serjiovanni,T.J., et al. (1980). **Educational Governance and Adminstration.**

NJ: Prentice-Hall.

Smith, E.W., et al. (1961). **The Educator's Encyclopedia.** NJ: Prentice Hall.

ARTICLES

Heck, R.H., et al. (1990). Ibstructional Leadership and School Achievement : Validation of

a Causal Model **Educational Administration Quarterly**, 27(2).

ด

พ

ภาคผนวก

ศ



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบการตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคล ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางสาวสุพชาติ ชุ่มชื่น)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย / ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 น้อยกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนนี้
 น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ						
1	มีการประชุมเพื่อชี้แจงให้ครูทราบถึงวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
2	มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำหนดวิธีการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด					
3	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา					
4	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา					
5	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในทุกกลุ่มงาน ทุกกลุ่มสาระมีการจัดการประกันคุณภาพภายในและควบคุมความเสี่ยงในกลุ่ม เพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา					
ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ						
6	มีการสำรวจและวางแผนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามอัตรากำลังของแต่ละกลุ่มสาระวิชาขาดแคลน					
7	มีการปฐมนิเทศครูใหม่ พร้อมแต่งตั้ง ครูที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระวิชาเป็นที่ปรึกษาทุกครั้ง					
8	จัดครูสอนตรงตามสาขาวิชาที่ได้บรรจุแต่งตั้ง และมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม					
9	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู และจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษา					
10	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับพัฒนาโดยการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ						
11	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและความพร้อมของโรงเรียน					
12	สนับสนุนให้มีการจัดและใช้สถานที่เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น					
13	สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานและ ทุกกลุ่มสาระมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภายในกลุ่ม					
14	มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงาน บทความ เอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
15	สนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียนมาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น การจัดนิทรรศการ หรือ การจัดป้ายนิเทศ					
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู						
16	กำหนดให้ครูทุกคนจัดทำโครงการสอน แผนการสอน เป็นรายวิชาพร้อมทั้งมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง					
17	สนับสนุนครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นกระบวนการและมีความหลากหลายโดยเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งทำการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
18	สนับสนุนให้ครูผลิตและนำสื่อชนิดต่าง ๆ หรือนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
19	สนับสนุน ครูให้นำวิทยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสอนและนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่น					
20	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลมาใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาได้ตรงตามศักยภาพของนักเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู						
21	มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตามการจัดการสอนของครู					
22	ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครูในกลุ่มสาระและต่างกลุ่มสาระเพื่อนำมาใช้พัฒนาการสอน					
23	ดูแลและติดตามให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
24	กำกับและติดตามให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผล นักเรียนอย่างหลากหลาย ตามหลักวิธีการวัดและประเมินผล					
25	ดูแลและติดตามครูที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ในรายวิชานั้น โดยใช้วิธีการสอบแก้ตัวหรือสอนเสริมให้กับนักเรียน					
ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู						
26	เป็นผู้นำในการศึกษา ค้นคว้าและสนับสนุนให้มิครูได้เข้าร่วมในการประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางด้านวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
27	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานงานทางด้านวิชาการและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
28	ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูโดยมุ่งเน้นคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา					
29	เปิดโอกาสให้ครูคัดเลือกผู้แทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบของครูในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำผลจากการปฏิบัติงานทางด้านการสอน(วิชาการ) ของครูมาเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาความดีความชอบ					
30	ยกย่อง ชมเชยและประกาศเกียรติคุณ ครูทุกคนที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่นอย่างทั่วถึง					



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
(IOC; Index of Item Objective Congruence)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ด้านการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ		
1	มีการประชุมเพื่อชี้แจงให้ครูทราบถึงวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา	1.00
2	มีการวางแผนพัฒนางานวิชาการและกำหนดวิธีการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด	1.00
3	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	1.00
4	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	1.00
5	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในทุกกลุ่มงาน ทุกกลุ่มสาระมีการจัดการประกันคุณภาพภายในและควบคุมความเสี่ยงในกลุ่ม เพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา	1.00
ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ		
6	มีการสำรวจและวางแผนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามอัตรากำลังของแต่ละกลุ่มสาระวิชาขาดแคลน	1.00
7	มีการปฐมนิเทศครูใหม่ พร้อมแต่งตั้ง ครูที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระวิชาเป็นที่ปรึกษาทุกครั้ง	1.00
8	จัดครูสอนตรงตามสาขาวิชาที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง และมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม	1.00
9	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู และจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษา	1.00
10	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับพัฒนาโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ	0.67
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการ		
11	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและความพร้อมของโรงเรียน	0.67

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
12	สนับสนุนให้มีการจัดและใช้สถานที่เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น	1.00
13	สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานและ ทุกกลุ่มสาระมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภายในกลุ่ม	1.00
14	มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงาน บทความ เอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	1.00
15	สนับสนุนให้ครูและนักเรียนนำผลงานจากการเรียนรู้ในห้องเรียน มาจัดแสดงภายนอกห้องเรียน เช่น การจัดนิทรรศการ หรือ การจัดป้ายนิเทศ	1.00
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครู		
16	กำหนดให้ครูทุกคนจัดทำโครงการสอน แผนการสอน เป็นรายวิชา พร้อมทั้งมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง	1.00
17	สนับสนุนครู ให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นกระบวนการและมีความหลากหลายโดยเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งทำการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	1.00
18	สนับสนุนให้ครูผลิตและนำสื่อชนิดต่าง ๆ หรือนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1.00
19	สนับสนุน ครูให้นำวิทยากรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสอน และนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่น	1.00
20	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลมาใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาได้ตรงตามศักยภาพของนักเรียน	1.00
ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู		
21	มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตามการจัดการสอนของครู	1.00
22	ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนของครูในกลุ่มสาระและต่างกลุ่มสาระเพื่อนำมาใช้พัฒนาการสอน	1.00

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
23	ดูแลและติดตามให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	1.00
24	กำกับและติดตามให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผล นักเรียนอย่างหลากหลาย ตามหลักวิธีของการวัดและประเมินผล	1.00
25	ดูแลและติดตาม ครูที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องให้กับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ในรายวิชานั้น โดยใช้วิธีการสอบแก้ตัวหรือสอนเสริมให้กับนักเรียน	1.00
ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครู		
26	เป็นผู้นำในการศึกษา ค้นคว้าและสนับสนุนให้มิครูได้เข้าร่วมในการประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางด้านวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	0.67
27	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานงานทางด้านวิชาการและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1.00
28	ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ยอมรับฟังความเห็นของครู โดยมุ่งเน้นคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา	1.00
29	เปิดโอกาสให้ครูคัดเลือกผู้แทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วม พิจารณาความดีความชอบของครูในสถานศึกษา พร้อมทั้งนำผลจากการปฏิบัติงานทางการสอน(วิชาการ) ของครูมาเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาความดีความชอบ	1.00
30	ยกย่อง ชมเชยและประกาศเกียรติคุณ ครูทุกคนที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่นอย่างทั่วถึง	1.00
ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00		



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	4.6667	.4795	30.0
2.	A2	4.6667	.4795	30.0
3.	A3	4.5667	.5040	30.0
4.	A4	4.4667	.5074	30.0
5.	A5	4.5667	.5040	30.0
6.	B6	4.6333	.4901	30.0
7.	B7	4.7667	.4302	30.0
8.	B8	5.0000	.0000	30.0
9.	B9	4.3667	.4901	30.0
10.	B10	4.6333	.4901	30.0
11.	C11	4.5000	.5085	30.0
12.	C12	4.4667	.5074	30.0
13.	C13	4.4000	.4983	30.0
14.	C14	4.3000	.5350	30.0
15.	C15	4.5000	.5085	30.0
16.	D16	4.7667	.4302	30.0
17.	D17	4.6000	.4983	30.0
18.	D18	4.4667	.5074	30.0
19.	D19	4.3667	.4901	30.0
20.	D20	4.5667	.5040	30.0
21.	E21	4.6333	.4901	30.0
22.	E22	4.5000	.5085	30.0
23.	E23	4.4333	.5040	30.0
24.	E24	4.5000	.5085	30.0
25.	E25	4.4667	.5074	30.0
26.	F26	4.5000	.5085	30.0
27.	F27	4.5667	.5040	30.0
28.	F28	4.6667	.4795	30.0
29.	F29	4.6333	.4901	30.0
30.	F30	4.7667	.4302	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9883

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุพชาติ ชุ่มชื่น
ประวัติการศึกษา	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา ปีการศึกษา 2534
ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตำบลพีชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150