

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2560

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



บทคัดย่อ
ของ
วิชฌญาดา เทียนขาว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2560

วิษณุญาติ เทียนขาว. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 318 คน ซึ่งได้โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (2537: 105) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .913 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé test)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า 2.1) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน



THE STUDY OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISRATORS OF
EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK PRIMARY OF
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.



AN ABSTRACT
BY
WITCHAYADA THIEN-KAO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree In Educational Administration
at Srinakharinwirot University

July 2017

Witchayada Thien-Kao. (2017). *A Study of Instructional Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Somboon Burasirirak

The purposes of this research are to study the level of instructional leadership of educational administrators in schools under the authority of the Bangkok Primary Educational Service Area Office and to compare the level of instructional leadership of educational administrators in schools under the authority of the Bangkok Primary Educational Service Area Office, classified by gender, educational level and work experience. The samples used in this research consisted of three hundred and eighteen teachers in schools under the authority of the Bangkok Primary Educational Service Area Office by using the work of Sirichai Kanjanawasee (2537:105). The stratified random sampling was done by using the school as a strata to use to calculate the sample size. Simple random sampling was applied thereafter by lottery. The instruments used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The questionnaires were distributed to five experts to check the content validity. The IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued from 0.60 to 1.00. The reliability of questionnaires was .913. The data analysis was done by mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One Way ANOVA. And using Scheffé test to test the difference between means.

The research results were found as following: 1) The level of instructional leadership of educational administrators in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research was found to be at high level in all aspects in descending order of the average as follows; supportive learning climate, school - goal setting, supervision and teaching evaluation, curriculum implementation, investigating the progress of students and promoting professional development. 2) The comparison of the instructional leadership of educational administrators in schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office classified by gender, educational level and working experience, as revealed below; 2.1) Teachers of different genders, the opinions toward the instructional leadership of educational administrators in schools under the authority of the Bangkok Primary Educational Service Area Office as a whole was different at a statistically significant level of .05 level. When considering each individual aspect, it was found that the aspect of curriculum implementation, investigating the progress of students, and supportive learning

climate were statistically and significantly different at a level of .05. In contrast, the aspect of schoolgoal setting, supervision and teaching evaluation, and promoting professional development were not significantly different. 2.2) Teachers with different education level had different the opinions towards instructional leadership of educational administrators in schools under the authority of the Bangkok Primary Educational Service Area Office as a whole was different at a statistically significant difference at level of .05. When considering each individual aspect, it was found that the aspect of curriculum implementation, an investigation of the progress of students and supportive learning climate were different at a statistically significant level of .05. In contrast, the aspect of school - goal setting, supervision and teaching evaluation and promoting professional development were not significantly different. 2.3) Teachers with different work experience, the opinions about the instructional leadership of educational administrators in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office as a whole was different at a statistically significant level of .05 level. When considering each individual aspect, it was found that the aspect of school - goal setting, supervision and teaching evaluation, curriculum implementation, investigating the progress of students and supportive learning climate were different at a statistically significant level of .05 whereas the aspect of promoting professional development was not significantly different.

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ของ

วิชฌญาดา เทียนขาว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ จัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน..... พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากท่านอาจารย์ ดร.สมบุญ บุตรศิริรักษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านคณะกรรมการสอบเค้าโครงทุกท่าน อันประกอบไปด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ ศักดิ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และอาจารย์ ร.อ.ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเค้าโครงสารนิพนธ์ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่าน อันประกอบไปด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ ศักดิ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และอาจารย์ ดร. สมบุญ บุตรศิริรักษ์ ที่ให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์จนมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ ดร. กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา นายอำนวยการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาไท และนายวิระ ปรารักษ์ตันศิลา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนพญาไท ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้แบบสอบถามฉบับนี้มีความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบคุณท่านผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล และขอบคุณคณะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยโดยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และคำชี้แนะอันมีค่ายิ่ง ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 23 ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนพญาไท ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าที่การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอดจน ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนา การศึกษาและขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดามารดา อีกทั้งคุณอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์กับผู้วิจัย มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

วิษณุดา เทียนขาว

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
	สมมติฐานของการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	10
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	14
	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ.....	41
	เพศ	41
	วุฒิการศึกษา.....	42
	ประสบการณ์การทำงาน.....	42
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
	งานวิจัยในประเทศ	44
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	54
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	57
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
	เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผลการวิจัย	80
ข้อเสนอแนะ	89
 บรรณานุกรม	91
 ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	100
ภาคผนวก ข สำเนาขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	102
ภาคผนวก ค สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	108
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	110
 ประวัติย่อผู้วิจัย	116

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวน ครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559.....	14
2	แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	26
3	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	63
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน.....	64
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	65
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ.....	66
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ...	67
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	68
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	69
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน.....	71
12	วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	72
13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	73
14	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ.....	74
15	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศและการประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ.....	75
16	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ.....	76
17	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ.....	77



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
---	-------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ตั้งเป้าหมายมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก” โดยผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการต้องให้ความสำคัญและใช้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 เป็นกรอบในการดำเนินงานและบริหารงานของหน่วยงาน (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ :ออนไลน์) โดยการดำเนินการที่จะให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการ ในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะการใช้ฐานโรงเรียน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษา โดยมีการปฏิบัติงานที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ การที่จะให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2553: 1)

งานที่เป็นภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานอีกด้านที่สำคัญ เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีภูมิปัญญา ตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษา

แห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่ต้องการสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ซึ่งคนไทยทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 16) โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการจัดการเรียนรู้จึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพ และได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูงแล้วก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาคณะครูอาจารย์ให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถทางวิชาการและมีภาวะผู้นำตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553: 15) ตรงกับแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (รุ่ง แก้วแดง 2545: 9) สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า เงื่อนไขของความสำเร็จของการบริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จด้านการบริหาร (สิรราณี วสุภัทร 2551: 28)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 37 โรงเรียน มีการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์กรแห่งความเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังมีพันธกิจการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานคุณภาพโรงเรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพนักเรียนและคุณภาพการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนานวัตกรรมการสอนทั้งโรงเรียนและนวัตกรรมการปฏิบัติการ(ครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ) ผู้เรียนมีคุณภาพ โดยมีความรู้ ความคิด คุณธรรม ทักษะการเรียนรู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน และมีจิตสาธารณะ ผู้เรียนเป็นเลิศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับบทบาทการบริหารงานอย่าง

เหมาะสมกับสภาพโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และ เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของตนเองให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับบทบาทการบริหารงานอย่างเหมาะสมกับสภาพโรงเรียนที่ จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางใน การกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พร้อม ทั้งตัวแปรที่จะใช้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาจาก แนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากนักวิชาการศึกษา ได้แนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผล การ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเสริมสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,470 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 รวบรวมจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จาก 37 โรงเรียน จำนวน 1,470 คน

2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ 50% ได้จำนวนโรงเรียน 19 โรงเรียน จากนั้นกำหนดตัวอย่างโดยการเปิดตารางของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. 2537: 105) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยินยอมให้คลาดเคลื่อน ± 5

2.2.3 แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวน 334 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.3.2 5 -10 ปี

1.3.3 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 การนิเทศและการประเมินผล

2.3 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

2.4 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

2.5 การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

2.6 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะหรือกระบวนการให้มีอิทธิพลและเป็นที่ยอมรับ มีอำนาจในการสั่งการให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย และกรอบเวลาของการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนำข้อมูลด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ชุมชน และความต้องการของครูมาประกอบการพิจารณากำหนดเป้าหมาย

2.2 การนิเทศและการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยเน้นความร่วมมือของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานด้านวิชาการในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้นิเทศและสนับสนุนการนิเทศ การรวบรวมข้อมูลและบันทึกค่าคะแนนด้านต่าง ๆ มาตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินอยู่ว่ามีผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงส่วนใด เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

2.3 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการประสานงานในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรและสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน การสร้างความรู้ความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำเอาหลักสูตรไปใช้ การให้คำแนะนำ กำกับ ติดตาม หรือเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรด้านการสอนในโรงเรียน การสนับสนุนให้ครูดำเนินงานตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง และการประสานงานและกำกับดูแลให้ครูสามารถประเมินผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.4 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการตรวจสอบ สรุปผลการพัฒนาการเรียนของนักเรียน โดยพิจารณาคะแนนจากผลการทดสอบ และรายงานการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดแนวทางวางแผนพัฒนานักเรียน และการสื่อสารผลการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

2.5 การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของนักเรียน การศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียน การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสม ในห้องเรียนสะอาด มีการตกแต่งให้สวยงาม รวมถึงมีมุมสำหรับการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจและความสุขในการเรียนรู้ร่วมกันกับนักเรียนในชั้นเรียน

2.6 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ แนวคิดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูให้เป็นรูปธรรม เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง และการสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรในรูปแบบการศึกษาทางไกล โดยสะท้อนการพัฒนาตนเองผ่านการทำกิจกรรม และใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมที่ทันสมัย

3. สถานภาพของครู หมายถึง สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 เพศ หมายถึง เพศของครูผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ชายและหญิง

3.2 วุฒิทางการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

3.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

4. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัด 37 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากนักวิชาการศึกษา ได้แก่ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี อับเบน และฮิวส์ เดวิส และโทมัส และจิตติมา วรณศรี โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมือนกัน 6 ด้าน ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การนิเทศและการประเมินผล 3) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 4) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ 6) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการกับสถานภาพของครู 3 ด้าน พบว่า ชลธิชา สร้อยธนู (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อมร บุญโญปกรณ์ (2554: 151-161) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความเห็นของครูและผู้บริหาร พบว่า วุฒิการศึกษา ครูและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ สุพชาติ ชุ่มชื่น (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า ครูที่ประสบการณ์สอนในโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรต้น

สถานภาพของครู

1. เพศ
2. วุฒิการศึกษา
3. ประสบการณ์การทำงาน



ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การนิเทศและการประเมินผล
3. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
4. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
5. การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
6. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากตำรา เอกสาร แหล่งความรู้ต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในบทนี้ได้นำเสนอสาระสำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3 ความเป็นผู้นำทางวิชาการกับผู้บริหาร
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 3.2 การนิเทศและการประเมินผล
 - 3.3 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 - 3.4 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 3.5 การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
 - 3.6 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

1.1 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครได้บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556: 5-7) โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

นโยบายคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย การศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

“ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจะจัดการศึกษาให้เด็กมีลักษณะความเป็นผู้นำ รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเป็น และ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ในอนาคต”

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อความเป็นเลิศไว้ดังนี้

1. การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
3. การส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา ชุมชน องค์กร องค์กรเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันศาสนา
4. การส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

5. การส่งเสริมศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะ และความก้าวหน้าของผู้ประกอบ
วิชาชีพครู

6. การพัฒนาประสิทธิภาพการเงิน การบัญชีและสินทรัพย์
7. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โครงการจ้างเหมาเจ้าหน้าที่บันทึก

ข้อมูล

8. การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน
9. การพัฒนาทางกายภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

วิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์กรแห่ง

ความเป็นเลิศ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานคุณภาพโรงเรียน
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการเรียนรู้
4. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาและการแหล่งเรียนรู้
5. ส่งเสริมการศึกษาของเอกชน ท้องถิ่น ครอบครัวและสถานประกอบการ
6. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

1. การส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียน

มาตรฐานสากล

2. การพัฒนาครูควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรมการสอนทั้งโรงเรียน
3. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ
4. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้
5. การส่งเสริมการศึกษาของเอกชน ผู้ปกครองและสถาบันสังคม
6. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนทุกแห่งพัฒนาการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและการบูรณาการได้
มาตรฐานมีเอกภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง (โรงเรียน
เป็นเลิศ)
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและ
จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนานวัตกรรมการสอน
ทั่วโรงเรียนและนวัตกรรมการปฏิบัติงาน (ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ)

3. ผู้เรียนมีคุณภาพ โดยมีความรู้ ความคิด คุณธรรม ทักษะการเรียนรู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน และมีจิตสาธารณะ(ผู้เรียนเป็นเลิศ)

4. การจัดการศึกษามีเครือข่ายร่วมกันจัดอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งเครือข่ายสถานศึกษา เครือข่าย ผู้จัดเครือข่าย แหล่งเรียนรู้และแหล่งวิทยาการ เกิดระบบความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในรูปพันธมิตร รูปทวิภาคี หรือรูปแบบอื่นๆ (เครือข่ายเป็นเลิศ)

5. โรงเรียนเอกชน ท้องถิ่น ผู้ปกครองและสถาบันครอบครัวได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ มีเอกภาพในการร่วมจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (เอกชนเข้มแข็ง)

6. การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย (สพป.กทม. มีการบริหารจัดการที่ดี)

จุดเน้น

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้น โดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3

2. เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคน อ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน

4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ และอยู่อย่างพอเพียง

5. นักเรียนที่มีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลปศาสตร์ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ

6. ประชากรในวัยเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาด้วยทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อลดอัตราเด็กตกหล่น ออกกลางคัน ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อหรือประกอบอาชีพ

7. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม

8. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การดูแล 37 โรงเรียน มีจำนวนครูและนักเรียนดังตาราง

ตาราง 1 จำนวน ครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559

ที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู	จำนวนนักเรียน
1	วัดชนะสงคราม	13	236
2	อนุบาลวัดปรีณายก	41	548
3	พระตำหนักสวนกุหลาบ	47	904
4	ราชวินิต	86	2,936
5	ที่ปังกกรวิทยาพัฒนา(วัดโบสถ์)ในพระราชูปถัมภ์ฯ	29	462
6	วัดพลับพลาชัย	45	868
7	วัดโสมนัส	21	286
8	ประมณนทรี	33	508
9	วัดदान	13	262
10	มหาวิทยาลัยวัด	23	397
11	วัดชัยชนะสงคราม	13	255
12	อนุบาลสามเสนฯ	50	1,200
13	ทุ่งมหาเมฆ	44	902
14	วัดเวตวันธรรมาวาส	51	634
15	สายน้ำทิพย์	50	1,248
16	ดาราคาม	32	512
17	พญาไท	85	1,541
18	อนุบาลพิบูลเวศม์	63	1,349
19	วัดอุทัยธาราม	15	276
20	พิบูลอุปถัมภ์	85	1,796

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู	จำนวนนักเรียน
21	บางบัว(เพ่งตั้งตรงจิตร วิทยาคาร)	79	909
22	บ้านหนองบอน(นัยนานนท์อนุสรณ์)	44	695
23	วัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)	35	517
24	ไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระเกียรติ	25	745
25	พระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)	60	1,427
26	วัดประยุรวงศาวาส	33	574
27	วัดเจ้ามูล	15	360
28	วัดสังข์กระจาย	10	123
29	วัดหงส์รัตนาราม	22	289
30	ประถมทวีธาภิเศก	30	708
31	วัดช่างเหล็ก	15	263
32	วัดอมรินทราราม	52	1,366
33	โสมสิตสโมสร	36	706
34	ราชวินิตประถมบางแค	55	1,196
35	วัดนาครุฑ	11	182
36	วัดหนัง	41	575
37	อนุบาลวัดนางนอง	57	968

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2559: ออนไลน์.

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538: 98) ให้ความหมายของผู้นำหรือภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจ ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 2) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared gold) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้วัตถุประสงค์เป้าหมายองค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545: 4-7) ให้แนวคิดของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ศิลปะในการเป็นหัวหน้า คนที่พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงเหมาะกับงานที่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำจะไม่มีรูปแบบหรือชนิดตายตัว อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก บังคับบัญชาประสานงานโยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจกรรมงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

นิตย สัมมาพันธ์ (2548: 31) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

พัฒนา อำท้าว (2548: 9) ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2549: 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551: 111) ให้แนวคิดของภาวะผู้นำไว้ 5 ประการ คือ 1) ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น 2) ผู้ที่มีอิทธิพลในทางถูกต้องมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือองค์กรนั้นปฏิบัติงานอยู่ 3) ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งจากกลุ่ม เพื่อเป็นหัวหน้า 4) ผู้ซึ่งใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร 5) ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

ภารดี อนันต์นาวิ (2553: 76) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มมีความเชื่อว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่

ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้ดำเนินการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 181) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะหรือกระบวนการให้มีอิทธิพลและเป็นที่ยอมรับ มีอำนาจในการสั่งการให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel.1982: 190-192) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการศึกษา ว่าประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ การประเมินผล และการเลือกวัสดุ หลักสูตร การประเมิน การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอน การนิเทศแบบคลินิก และการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

ดัก (Duke. 1987: 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ว่าเป็น ความตั้งใจที่จะจักรจรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีการใช้เวลาให้มากกว่าปกติกับชั้นเรียนพิเศษ มีการสร้างวิสัยทัศน์ของการเรียนการสอน

พิชญารักษ์ อิงคามระธร (2532: 21) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ ทั้งความเป็นผู้นำและการบริหารเพื่อให้กลุ่มกระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533: 63) ได้ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นการนำความรู้ ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

เดวิส และโทมัส (Davis; & Thomas. 1989:21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการเป็นผู้นำและการบริหาร สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

โคลแมน และอดัมส์ (Coleman; & Adams. 1997: 194-200) กล่าวว่า หลักสำคัญของการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีความรู้ 2) มีความเข้าใจในภาระงาน และ 3) มีทักษะที่เหมาะสม การเป็นผู้ที่มีความรู้ในที่นี้ หมายถึง มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กลวิธีการสอน การบริหารงานวิชาการ และ

การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ควรรู้ คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและจุดอ่อนจุดแข็งของนักปรัชญาแต่ละคน การมีความเข้าใจภาระงานของผู้นำวิชาการ การกำกับดูแล นิเทศ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ ทำวิจัย ส่งเสริมบรรยากาศ และเจตคติที่ดีในโรงเรียน และสัมพันธ์ชุมชน การมีทักษะที่เหมาะสม ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมี คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและเทคนิคในการทำงาน ซึ่งทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลประกอบด้วย การสื่อสาร การโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา และการจัดการกับข้อขัดแย้ง ส่วนเทคนิคในการทำงานประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การเตรียมวางแผน การสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

แมคอีวาน (McEwan.1998: 7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียนซึ่งสามารถทำงานร่วมกันและทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543: 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำบุคคลในสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ไคเซอร์ (Kaiser. 2000: 33) ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการว่า 1) มีความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ ของสถานศึกษา 2) มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่างๆ 3) สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ 5) สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) นิเทศและกำกับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

สมใจ ลักษณะ (2542: 251) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง การใช้ ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม โดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

โกศลภูฏี เปลรินทร์ (2552: 46) ให้แนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 28) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือ จัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553: 40) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มกระทำการกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

สุพรรัตน์ สัตตธนชัยภัทร (2557: 26) ได้สรุปแนวคิดของของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ดำเนินงานด้านวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนโดยรวมมือกับบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งผู้ปกครองและชุมชน

จากแนวคิดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาที่เป็นการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3 ความเป็นผู้นำทางวิชาการกับผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้บริหารจะต้องมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเพื่อที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความ เป็นผู้นำทางวิชาการกับผู้บริหารไว้ดังนี้

แคมป์เบลล์และคณะ (Cambell; & other, 1997: 225-227) ได้ให้แนวคิดถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) ต้องเป็นผู้จัดรูปงาน 2) เป็นผู้สื่อความหมาย 3) เป็นผู้นำทางการศึกษา 4) เป็นผู้บังคับบัญชา

คณีเชวิช (จันทราณี สงวนนาม. 2533: 64; อ้างอิงมาจาก Knezevich. 1984: 16-19) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้กำหนดทิศทาง 2) เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ 3) เป็นนักวางแผน 4) เป็นผู้ตัดสินใจ 5) เป็นนักจัดองค์การ 6) เป็นผู้จัดให้มีการเปลี่ยนแปลง 7) เป็นผู้ประสานงาน 8) เป็นผู้สื่อสาร 9) เป็นผู้แก้ความขัดแย้ง 10) เป็นผู้แก้ปัญหา 11) เป็นผู้จัดระบบงาน 12) เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน 13) เป็นผู้บริหารงานบุคคล 14) เป็นผู้บริหารทรัพยากร 15) เป็นผู้ประเมินผล 16) เป็นประธานในที่ประชุม และ 17) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ชุมชน และผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในทางวิชาการ หรือความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (Instructional Manager) หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจระบบการเรียนรู้ รู้การเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์ รู้การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดตรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร

ทริสตี (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533: 62-63; อ้างอิงมาจาก Trusty. 1986: 116-117) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำวิชาการไว้ 17 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนได้ 2) ส่งเสริมให้ครูได้นำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติ 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลมาจากการวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา 5) มีการวางแผนงานร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน 6) ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติโครงการทางวิชาการ 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน 8) ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยมาตรฐานทางวิชาการที่สูง 9) สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน 10) ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาวน์ปัญญาของนักเรียน 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่อเรียนในการกำหนดงานวิชาการร่วมกับครูอย่างชัดเจน 12) ร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมานำมาแก้ปัญหานักเรียน 14) ร่วมมือกับคณะครูให้คำแนะนำกฎเกณฑ์ไปใช้แก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน 15) จัดปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียน 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาในเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

2.4.1 แนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 221-224) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (framing school goals) ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของ ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในการปฏิบัติงานต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่วัดได้ และต้องง่ายต่อการนำไปสอนให้ตรงจุดประสงค์ของครู

1.2 การสื่อเป้าหมายของโรงเรียน (communication school goals) ในการสื่อเป้าหมายของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปแบบทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็นสามองค์ประกอบ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (supervising and evaluation instruction) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปยังการปฏิบัติในห้องเรียน รวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนการสอนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูในด้านการเรียนการสอนให้ตรงจุดประสงค์ ควบคุมการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (coordinating curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยจุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่ครูสอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (monitoring student process) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (norm) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านครู นักเรียนและการเรียนการสอน รวมถึงมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจำแนกบทบาทส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็นหกองค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักสูญเปล่าไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้ารวมถึงคำร้องต่างๆ ของฝ่ายสำนักงานโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะนำนโยบายนี้ไปกำจัดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้การเรียนการสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลง เมื่อทำได้จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนให้มีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (maintaining high visibility) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร นักเรียน กับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการนี้จะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลมากมายทั้งในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้นักเรียนและครู ทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (providing incentives for teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้โครงสร้างในการทำงานดีขึ้น รางวัลที่สร้างแรงจูงใจให้กับครูอาจไม่ใช่เงิน แต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวและให้สังคมยอมรับ โดยมอบใบประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (promoting professional development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพโดยผู้บริหารอาจจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งช่วยให้ครูเรียนรู้การผสมผสานทักษะด้านต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำทักษะนี้ไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุง การเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียน ในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (providing incentives for learning) การส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทำได้โดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหาร ต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ทำ หน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัล เพื่อยืนยันว่าผู้บริหารให้การ สนับสนุนอย่างจริงจัง

2.4.2 แนวคิดของอับเบน และฮิวส์

อับเบน และฮิวส์ (มณฑา วิญญูโสภิต. 2547: 51; อ้างอิงมาจาก Ubben; & Hughhes. 1987: 97-98) ได้ให้แนวคิดถึงการที่จะเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการในฐานะผู้นำวิชาการได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) มีการจัดบรรยากาศที่ดี ภายในโรงเรียน 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของ ครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7) การประเมินผลและการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

2.4.3 แนวคิดของเดวิส และโทมัส

เดวิส และโทมัส (Davis; & Thomas. 1989: 21) ได้ให้แนวคิดที่ผู้บริหารต้องมียุทธศาสตร์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) การเพิ่มความตระหนักในการปรับปรุงโรงเรียน และมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน 3) การให้แรงจูงใจและให้รางวัลกับบุคคล หรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย 7) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู 8) การสังเกตการณ์การสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.4.4 แนวคิดของเฮค

เฮค (มณฑา วิญญูโสภิต. 2547: 51; อ้างอิงมาจาก Heck. 1995: 95) ได้ให้แนวคิดถึง เกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานที่แสดงว่าผู้บริหารมียุทธศาสตร์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) การกำหนด เป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าโรงเรียนมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3) การนิเทศผลการปฏิบัติการของครู 4) การจัดแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ 5) การนิเทศผลการปฏิบัติการของครู 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.4.5 แนวคิดของเซย์ฟาร์ท

เซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1999: 165-273) ได้ให้แนวคิดที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร 2) การประเมินผลนักเรียน 3) การจัดโครงสร้างสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) การประเมินผลการสอนของครู 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2.4.6 แนวคิดของจิตติมา วรณศรี

จิตติมา วรณศรี (2553: 35-48) ได้ให้แนวคิดที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงเป็นพฤติกรรม 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน ประกอบด้วยพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ได้แก่

1.1 สรรวจวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

1.3 เป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

1.4 ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

1.5 ร่วมวางแผนการดำเนินงานวิชาการกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.6 การบริหารจัดการมุ่งหมายไปที่ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นหลัก

1.7 การจัดการศึกษาโยให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาค

1.8 จัดระบบโครงสร้างการทำงาน และบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน

1.9 กำหนดภาระงานสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู

1.10 ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปสู่

เป้าหมาย

1.11 จัดสรรเวลาและเอื้ออำนวยให้ครู ได้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน

เป็นหลัก

1.12 เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

1.13 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนาความรู้ และเติมเต็มความรู้ ทักษะความสามารถตามความต้องการของผู้เรียน

1.14 การดำเนินงานมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา

1.15 ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.16 สนทนากับครู เพื่อสร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ

1.17 ส่งเสริมให้โอกาสแก่ครูเป็นผู้นำด้านการสอน

1.18 ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และจัดทำรายงานทุกปี

1.19 นิเทศติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.20 กำกับติดตามให้ครูนำแผนงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติจริง

1.21 ติดตามประเมินผลคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินผู้เรียนไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนางาน

1.22 ใช้ผลการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2. พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วยพฤติกรรมปฏิบัติตนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ได้แก่

- 2.1 มีความคาดหวังและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง
- 2.2 มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทการทำงานให้สำเร็จ
- 2.3 มีความยืดหยุ่นในการทำงานโดยปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์
- 2.4 ให้เกียรติและไม่วางตน แสดงอำนาจว่าอยู่เหนือผู้อื่น
- 2.5 ปฏิบัติตนอย่างเพื่อน และให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง
- 2.6 มีความเมตตา ช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของลูกน้อง
- 2.7 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.8 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป
- 2.9 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2.10 เปิดเผย ตรงไปตรงมา
- 2.11 มีความยุติธรรม

3. ความคิดริเริ่ม และความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และความรู้ความเข้าใจทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาการ อาทิ หลักสูตร วิธีการสอน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่

- 3.1 คิดค้นริเริ่มสิ่งใหม่ ที่แปลกแตกต่างจากผู้อื่น
- 3.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ
- 3.3 เรียนรู้วิธีการสอนใหม่ๆ และทดลองปฏิบัติจริง
- 3.4 มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- 3.5 ขอบคิดล่วงหน้า ทำงานเชิงรุก
- 3.6 มีความรอบรู้ในงานวิชาการ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู
- 3.7 มีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.8 มีความรู้ความเข้าใจเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน
- 3.9 มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3.10 มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา
- 3.11 ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ อยู่เสมอ

4. การพัฒนาความรู้ ความสามารถทางวิชาการของครู ประกอบด้วยพฤติกรรม การปฏิบัติด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาการเรียนการสอนของครู ได้แก่

- 4.1 ประชุม อบรม อธิบาย ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรเสมอ
- 4.2 เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
- 4.3 จัดหาเอกสาร สื่อต่างๆ ให้ครูใช้เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง

4.4 ประชุมปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

4.5 นำครูไปทัศนศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ

4.6 นิเทศทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและวิจัยในชั้นเรียน

4.7 กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูกิจการคิดค้นวิธีการสอนหรือนวัตกรรมใหม่ๆ

4.8 จัดนิทรรศการประจำปีให้ครูได้เผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4.9 จัดประกวดผลงาน นวัตกรรมของครูและมอบรางวัลประจำปี

4.10 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของครู

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพของครู ประกอบด้วยพฤติกรรม การปฏิบัติที่ส่งเสริมให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครู พัฒนาครูให้เป็นผู้นำวิชาการ สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

5.1 ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะของครู

5.2 ให้คำแนะนำในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

5.3 สนับสนุนการไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กับหน่วยงานต่างๆ ตามความสนใจของครู

5.4 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

5.5 สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.6 ยกย่อง ชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy, 1985: 221) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องตัดสินใจว่าในปีนั้นๆ บุคลากรของโรงเรียนจะมุ่งเน้นความสนใจและทุ่มเททรัพยากรลงไปในกิจกรรมใด โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจะกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยเน้นที่ผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการกำหนดเป้าหมายควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยและมีการกำหนดขอบข่ายที่สามารถจัดการได้ และมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันเข้ามาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ควรมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรให้ชัดเจน ในการกำหนดเป้าหมายต้องมีเรื่องการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารเพราะเป็นเรื่องที่สำคัญ นอกจากนี้เป้าหมายของโรงเรียนในทางปฏิบัติก็ควรที่จะสามารถวัดผลได้ด้วย

แมสซี และดักลาส (Massie; & Drauglas, 1981: 220-222 อ้างอิงจาก ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 124-125) ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้ว่า เป็นการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา การปรับปรุงการสอน เป็นการรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ มาทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา

กลิคแมน (Glickman, 2001: 47. อ้างอิงจาก ชัยลักษณ์ รักษา, 2552: 26) ได้ให้ความหมายของ ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (goal setting or envisioning) ว่า ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติ และการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรค และการวิเคราะห์การทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

เดวิด และโทมัส (David; & Thomas, 1989: 40 อ้างถึงใน ไพเราะ พัดดาสิงห์, 2554: 17) ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนว่าเป็นการวางแผนพัฒนางานวิชาการ โดยปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูให้ตรงเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจให้ครูเพื่อร่วมกันวางแผนโครงการด้านวิชาการ หาวิถีทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านวิชาการ โครงการด้านปรับปรุงด้านวิชาการต่างๆ ของโรงเรียน ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎระเบียบของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนงานด้านวิชาการ

จากความหมายข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนและการดำเนินงานที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการไปปฏิบัติงาน เป้าหมายมีจุดเน้นที่

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดกับนักเรียน โดยที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและผู้บริหารมีการนำข้อมูลด้านต่างๆ ของโรงเรียนและชุมชน ความต้องการและความสามารถของครูมาประกอบการพิจารณากำหนดเป้าหมาย

3.2 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

3.2.1 ความหมายของการนิเทศ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้
 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540: 7) ได้ให้แนวคิดของการนิเทศการศึกษาว่าหมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 42) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่าหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มวัยและตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 143) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่าหมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

อารมณ จนวนจิตร (2552: 73) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนว่าหมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครู อาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 144) ได้ให้แนวคิดของจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้ ก) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา ข) เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ค) เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ง) เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของสถานศึกษาและครูอาจารย์ จ) เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษา อีกทั้งสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

3.2.3 ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540: 14-37) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยจะต้องดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยให้ครูรู้เรื่องแนวทางการดำเนินงาน และให้ความรู้กับครูทุกคนในเรื่องความหมาย ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป้าหมายและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน บทบาทหน้าที่ของทุกฝ่ายในโรงเรียน 2) จัดให้มีคณะกรรมการต่างๆ ตามลักษณะของงานหรือตามสภาพของโรงเรียน ในกรณีที่โรงเรียนมีคณะกรรมการต่างๆ อยู่แล้ว ควรปรับให้เป็นระบบของการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะมีทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ โดยทำความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน จะทำให้นุเคราะห์ทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ขณะเดียวกันก็ช่วยลดความรู้สึกขัดแย้งอีกด้วย

2. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้เตรียมการก่อนดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแล้ว การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นไปตามกระบวนการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การติดตามและประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 232-235) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาว่ามี 4 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

2. การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผลและข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่าต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

3. การดำเนินการนิเทศ เป็นการนำแผนงาน หรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้

4. การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินผล

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถนำมาสรุปขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนได้ดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องมีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการจัดตั้งคณะกรรมการต่างๆ ตามลักษณะของงาน หรือตามสภาพของโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

2. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน จะมีกระบวนการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน คือ

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

2.2 การวางแผน

2.3 การปฏิบัติการนิเทศ

2.4 การติดตามและประเมินผล

3. การประเมินผลการนิเทศ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินผล

3.2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540: 22-23) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีฐานะทั้งเป็นผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ ควรมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ 1) เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน 2) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน อย่างแท้จริง 3) ร่วมประชุมวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศ และครูในฐานะประธานกรรมการ 4) พิจารณานุมัติโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน 5) เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 6) ให้การสนับสนุนทั้งด้านอุปกรณ์งบประมาณ ขวัญและกำลังใจในการดำเนินโครงการ 7) ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 8) ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีพัฒนาการทางวิชาชีพ 9) ใช้เทคนิคทางการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน 10) ติดตาม และประเมินผลการจัดนิเทศภายในโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 36) ได้มีการกำหนดบทบาทแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา 3) ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา 4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

กรองทอง จิระเดชากุล (2550: 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทและภารกิจที่สำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ 1) บทบาทในการส่งเสริมและจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่

นิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์ 2) บทบาทในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาและพัฒนาศักยภาพครู โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียน 3) บทบาทในการจัดประชุมอบรม มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) บทบาทในการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพได้ดีขึ้น การประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาสรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยเน้นความร่วมมือของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานด้านวิชาการในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้นิเทศและสนับสนุนการนิเทศ การรวบรวมข้อมูลและบันทึกค่าคะแนนด้านต่างๆ มาตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินอยู่ว่ามีผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงส่วนใด เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

3.2.5 ความหมายของการประเมินผลการสอนมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนไว้ดังนี้

เชย์ฟาร์ธ (Sayfarth. 1999: 189-190) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า การประเมินผลการสอน ว่าหมายถึง กระบวนการตรวจสอบค้นหาข้อมูลจากการเรียนจากนักเรียนแต่ละคนที่ทำการรวบรวมและบันทึกคะแนนด้านต่างๆ เช่น คะแนนงานบ้าน คะแนนสอบแต่ละระดับ และคะแนนสอบประจำภาคเรียน เพื่อรายงานผลให้ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เพื่อจะได้ศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านการเรียนของนักเรียน ซึ่งการประเมินผลทางการเรียนจะปฏิบัติอย่างน้อยหนึ่งส่วนสามของการเรียนการสอน เป็นรากฐานในการจัดการศึกษาให้ได้ผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ กิจกรรมการประเมินผลทางการศึกษาเป็นการเสริมสร้างให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ฉะนั้นการประเมินผลเป็นกระบวนการที่เกิดหลังจากการวัดผล และนำเอาผลที่ได้มาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน แล้วตัดสินคุณค่าว่าผลคือ สูง ต่ำกว่าเกณฑ์ หรือเก่ง อ่อน ปานกลาง

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2552: 310) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า การประเมินผลการสอน ว่าหมายถึง การประเมินผลกระบวนการสอนและผลผลิตจากการสอน

อารมณ ฉนวนจิตร (2552: 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า การประเมินผลการสอน ว่าหมายถึง การตีค่าเพื่อตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินอยู่และที่ดำเนินไปแล้วว่ามีผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงส่วนใด เพื่อให้งานการนิเทศการสอนประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ การประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญตอนหนึ่งในกระบวนการนิเทศการสอน

เป็นกระบวนการที่ต้องการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จในการนิเทศการสอน

3.2.6 ผู้บริหารกับการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
วิรุพหิจิต ใบลี (2548: 26-27) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการกับการประเมินผลงานของนักเรียนไว้ดังนี้

1) กำหนดนโยบายทั่วไป
2) ส่งเสริมครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบการวัดผล และให้มีการวัดผลตามระเบียบและเกณฑ์ที่กำหนด
3) ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนเกี่ยวกับการประเมินผลนักเรียน เช่น ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน มาตรฐานในการประเมิน เครื่องมือวัดและประเมิน คะแนน การเตรียมแบบรายงานผู้ปกครอง

4) ส่งเสริมครูให้มีความรู้ในการประเมินผลงานนักเรียน
5) จัดการกำกับดูแลให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง
6) ช่วยเหลือสนับสนุนครู อาจารย์ในการพัฒนาเทคนิคการประเมิน และสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลความก้าวหน้านักเรียนได้อย่างเหมาะสม
7) กระตุ้นให้ครู นักเรียนได้ประเมินผลตนเอง และประเมินผลการดำเนินการในชั้นเรียน

8) กระตุ้นให้ครู อาจารย์นำผลการประเมินไปปรับปรุงเทคนิคการประเมินผลนักเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน ก้าวหน้าติดตามตรวจสอบเอกสารการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

9) รายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครอง
บุญเลี้ยง ทุมทอง (2545: 76) ได้ให้แนวคิดในการดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินผลระหว่างภาคเรียน เน้นการประเมินตามสภาพจริง เลือกวิธีที่หลากหลาย ใช้เครื่องมือที่เชื่อถือได้

2. ประเมินผลการเรียนรู้ตามที่กำหนดในแผนการสอนให้มีการประเมินสาระความรู้ ทักษะและคุณธรรมจริยธรรม เครื่องมือใช้แบบทดสอบ แบบประเมินพฤติกรรม และแบบรายงานตนเอง

3. รายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบ สามารถตรวจสอบได้ สำหรับวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา กับความสามารถและความถนัดของ ผู้เรียนการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินการกระทำหลายๆ ด้าน ความคิด พฤติกรรมและการปฏิบัติกิจกรรมตามสิ่งที่ผู้เรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน มีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ สามารถกระทำได้ตลอดเวลา

กับทุกสถานการณ์ โดยใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อสรุปประเมินความรู้ความสามารถของผู้เรียน โยงใยเรื่องราวเหตุการณ์พื้นฐานสภาพชีวิตจริงที่ผู้เรียนเป็นอยู่ วิธีการวัดผลและเครื่องมือนั้นเปลี่ยนจากการใช้ข้อทดสอบมาเป็นการวัดผลและการประเมินผลโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การทดสอบ การบันทึกจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง และการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนของตนเอง เหล่านี้เป็นการประเมินตามสภาพจริง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริงมีดังนี้

1. งานที่นำมาประเมินในเป็นงานที่มีความหมาย สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตจริง
2. ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย รอบด้าน เหมาะสม การประเมินหลายครั้ง เน้นการปฏิบัติมากกว่าความรู้
3. การประเมินกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลผลิตที่มีคุณภาพ ผู้เรียนมองเห็นข้อบกพร่องจุดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง
4. การประเมินกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงพัฒนาทางบวก
5. กำหนดมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจน
6. การประเมินสะท้อนความรู้สึเกี่ยวกับตนเองอย่างมีเหตุผล
7. การประเมินกระทำอย่างต่อเนื่อง ทุกเวลา ทุกสถานการณ์
8. การประเมินเน้นความรู้ ทักษะ ความสามารถและบูรณาการสาระความรู้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551: 108) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารกับการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนว่า หน้าที่ของผู้บริหารกับการประเมินผลการเรียนรู้นักเรียน มีดังนี้

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล ประเภทของข้อสอบที่ใช้ ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่สอบและการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง มาตรฐานในการสอบวัดผล การเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง
2. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก
3. ส่งเสริมครูให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลการสอบ
4. จัดตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบและการคุมสอบ
5. มีการประเมินผลการสอน หากมีข้อบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขหรือเสนอแนวทางในการนำไปปรับใช้ครั้งต่อไป

จากแนวคิดข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า การนิเทศและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครู อาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน เป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักมุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและภารกิจที่สำคัญในการนิเทศเพราะเป็นผู้ที่มีฐานะทั้งเป็นผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ จากนั้นนำเอาข้อมูลจาก การรวบรวมและบันทึกคะแนนด้านต่างๆ มาตีค่าเพื่อตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินอยู่และที่ดำเนินไปแล้วว่ามีผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงส่วนใด เพื่อให้งานการนิเทศการสอนประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ เพื่อจะได้ศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านการเรียนของนักเรียน

3.3 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้ดังนี้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy.1985: 222) ได้ให้ความหมายถึงการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรว่าหมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ของหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียน ในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด แต่ในการที่ผู้บริหารจะสามารถควบคุมกำกับให้ การเรียนการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้สอนในโรงเรียนให้แน่ชัดก่อน

สุมิตร คุณากร (2526: 7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประสานงานการใช้หลักสูตรว่า หลักสูตรจะเป็นไปตามเจตนาที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการใช้หลักสูตรซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้หลักสูตรกลายเป็นการปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดี เพื่อสามารถให้คำแนะนำและควบคุมครูให้ดำเนินการสอนตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง เพราะหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้คือ กระบวนการเรียนการสอน และบุคคลที่สำคัญที่สุดก็คือครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารหลักสูตร จำเป็นต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรอย่างลึกซึ้งเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักสูตรอย่างถูกต้อง ให้คำแนะนำ กำกับ ติดตาม หรือเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรด้านการสอนในโรงเรียน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูดำเนินการตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีการประสานงานและกำกับดูแลให้ครูสอนและประเมินผลให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรจึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 35) ได้ให้ความหมายของการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและการดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เพียร์พันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552: 18) ได้ให้ความหมายของการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรของผู้บริหารไว้ว่า ในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า การประสานงานการใช้หลักสูตรหมายถึง พฤติกรรมการประสานงานของผู้บริหารกับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ของหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องสร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียน ในด้านการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล นอกจากนั้นผู้บริหาร จะต้องให้คำแนะนำ กำกับ ติดตาม หรือเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรด้านการสอนในโรงเรียน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูดำเนินการตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีการประสานงาน และกำกับดูแลให้ครูสอนและประเมินผลให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3.4 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนไว้ดังนี้

เดวิส และโทมัส (Davis; & Thomas. 1989) ได้ให้แนวคิดถึงการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนว่ามีวิธีการดังต่อไปนี้

1. สังเกตจากความรับผิดชอบของนักเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนทั้งจากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์โดยตรง
3. การพัฒนาและใช้วิธีการต่างๆ จากการทำงานประจำวันในการรวบรวม สรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้
4. การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูล และคะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับผลการเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาในห้องเรียน
5. ใช้ผลที่จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู
6. ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550: 106-108) ได้ให้แนวคิดถึงเอกสารหลักฐานทางการศึกษาที่ใช้สำหรับตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนว่า เป็นเอกสารแสดงข้อมูล และสถานภาพทางการศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำเพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบ สื่อสาร ส่งต่อ และรับรองผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งเอกสารสำคัญที่ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลและหลักฐานสำหรับตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ได้แก่

1. แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นเอกสารรายงานพัฒนาการด้านคุณลักษณะของนักเรียนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อพัฒนานักเรียนเป็นพิเศษ เพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างเอกลักษณ์ให้นักเรียนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เป็นรายงานผลการประเมินที่แสดงถึงสภาพ หรือระดับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2. เอกสารบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน เป็นเอกสารสำคัญสำหรับผู้สอนใช้บันทึกเวลาเรียน ข้อมูลการวัดและประเมินผลการเรียนและข้อมูลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนแต่ละคนที่เรียนในห้องเรียนหรือกลุ่มเดียวกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและตัดสินผลการเรียนของนักเรียน รวมทั้งใช้เป็นหลักฐานตรวจสอบ ยืนยันสภาพการเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละคน

3. เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนรายบุคคล เป็นเอกสารสำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน พัฒนาการด้านต่างๆ และข้อมูลอื่นๆ ของนักเรียนทั้งที่สถานศึกษาและที่บ้าน เพื่อใช้สำหรับสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองของนักเรียนให้ทราบ และเกิดความเข้าใจในตัวนักเรียนร่วมกัน

4. เอกสารระเบียบสะสม เป็นเอกสารสำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการ และผลงานด้านต่างๆ ของนักเรียนทั้งที่สถานศึกษาและที่บ้าน เพื่อประโยชน์ในการแนะนำนักเรียนในทุกๆ ด้าน

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 222) ได้ให้แนวคิดถึงการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนว่า ผู้บริหารจะใช้ผลคะแนนจากการทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงมาก มักจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยผ่านทางการรายงานผลคะแนนทดสอบ รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีการอื่นๆ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบผลสรุปความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาคะแนนจากผลการทดสอบ และรายงานการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและหาแนวทางในการวางแผนพัฒนา

นักเรียน โดยสื่อสารผลการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบ

3.5 การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เป็นคำที่มีนักวิชาการศึกษาแต่ก็เรียกแตกต่างกันไป เช่น บรรยากาศในชั้นเรียน หรือบรรยากาศในการเรียนการสอนนั้น โดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือในบริเวณโรงเรียน

โรเจอร์ (Roger. 1969: 164-166) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ควรมีหน้าที่ 10 ประการ ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน 2) ช่วยให้เกิดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของผู้เรียนแต่ละบุคคลและกลุ่มในชั้นเรียน 3) ดำเนินการเรียนการสอนไปตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน เพราะถือเป็นพลังแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการเรียน 4) ต้องพยายามจัดการเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างกว้างขวางและสามารถใช้งานได้ง่าย 5) ต้องมีความเข้าใจตนเองในฐานะเป็นแหล่งความรู้ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้ เพื่อที่ผู้เรียนสามารถนำมาใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการเรียนรู้ 6) การแสดงออกต่อสมาชิกในกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของผู้เรียนต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและความพอใจกับสมาชิกแต่ละคนและทั้งกลุ่ม 7) เพื่อที่จะทำให้บรรยากาศในห้องเรียนดำเนินไปด้วยดี ควรเปลี่ยนฐานะตนเองเป็นเสมือนผู้เรียน เช่น มีฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยร่วมแสดงความคิดเห็นได้เช่นเดียวกับผู้เรียนแต่ละคน 8) ควรได้เริ่มต้นแสดงความรู้สึกให้เกิดขึ้นในกลุ่มเมื่อมีความคิดเห็น แต่ไม่ใช่โดยการบังคับหรือวิธีการข่มขู่ ซึ่งความคิดที่แสดงออกมานั้น สมาชิกอื่นๆ อาจจะยอมรับฟังหรือไม่ยอมรับฟังก็ได้ 9) ตลอดเวลาของการมีประสบการณ์ของการเรียนร่วมกันในห้องเรียนจะต้องมีความไวต่อการแสดงออกในการรับรู้อารมณ์ต่างๆ อย่างลึกซึ้งของผู้เรียนตลอดเวลา 10) ต้องพยายามรับรู้และยอมรับว่าตัวเองก็ย่อมจะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ

บอริช (Borich.1992: 355) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในชั้นเรียน ว่าหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งเกิดจากลักษณะและระดับการทำหน้าที่การแสดงความสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนแข่งขันหรือร่วมมือกัน และให้อิสระผู้เรียนในการเลือกและการตัดสินใจ

โนลส์ (Knowels.1998: 198-201) ได้ให้แนวคิดเรื่องบทบาทอาจารย์ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ระบุว่า บทบาทของอาจารย์ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นั้น อาจารย์จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดเป็นที่ปรึกษาและเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นบุคคลให้กับผู้เรียน โดยเปลี่ยนจากการควบคุมผู้เรียนเป็นการผลักดันผู้เรียนการวางแผนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้เรียน ประเมินความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ เชื่อมโยงผู้เรียนกับแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ และส่งเสริมความคิดริเริ่มของผู้เรียน

ราชนันท์ บุญธิมา (2542: 70) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศในชั้นเรียน ว่าหมายถึง สภาพทางสังคมจิตวิทยาที่เป็นความเคลื่อนไหว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน

ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปได้ว่าการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของนักเรียน การศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียน การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสม ในห้องเรียนสะอาด มีการตกแต่งให้สวยงาม รวมถึงมีมุมสำหรับการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจและความสุขในการเรียนรู้ร่วมกันกับนักเรียนในชั้นเรียน

3.6 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพไว้ดังนี้

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 223) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพไว้ว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ นอกจากนี้การพัฒนาวิชาชีพมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์ในวิชาชีพของตนอย่างลึกซึ้งต่อเนื่องยิ่งขึ้น

เสรี ลาซโรจน์ (2531: 221-223) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะรับหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนแล้ว ยังมีงานพัฒนาบุคลากรอีกงานหนึ่งที่ถือเป็นหน้าที่โดยตรง และการพัฒนาบุคลากรอาจทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ การนิเทศและสอนงาน การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน และการพัฒนาทีมงาน

กิติมา ปรีดีดิถ (2532: 118) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อเป็นการปรับปรุงการพัฒนาของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว 3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนยิ่งขึ้น

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2535: 65-66) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ 9 ประการ คือ 1) บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในงาน การรู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดีขึ้น 2) สามารถปรับตัวปรับใจ ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี 3) ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น 4) สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มาก 5) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานดี ฉะนั้นการพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง 6) เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้ สัมผัส มีความชำนาญ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อบุคลากรเอง 7) ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์กรทุกองค์การ ถ้าหาก

องค์การขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง สามารถคัดเลือกเอาจากจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วปฏิบัติหน้าที่แทน 8) บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ 9) องค์การสามารถลดความสิ้นเปลืองและสูญเปล่าต่างๆ ลงได้ เช่น การขาดงานของบุคลากรอาจลดน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียหายน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยภุชฎ (2533: 82) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการที่แก้ปัญหาดังกล่าว คือ “การพัฒนาบุคลากร” เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่อยู่เสมอ แม้ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงก็ตาม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ แนวคิดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนางานเดิมหรืองานใหม่ และศักยภาพของคนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญในอันที่จะให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมก่อน นอกจากนั้นเมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่ๆ รวมทั้งตำแหน่งใหม่ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความเหมาะสมกับงานก่อน ปัจจุบันหน่วยงานพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2542: 8-9) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Cognitive) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในลำดับต่อไปหรือเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจ ในอันที่จะเอามาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ ไป โดยต้องใช้ศิลปะเข้าช่วย ตลอดจนเป็นพื้นฐานการดำรงชีพอื่นๆ รวมทั้งความรู้อันเป็นการตอบสนองความใฝ่รู้ในบางอย่าง แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และยังช่วยเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะ (Skill) ให้สามารถปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทำได้ด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) นับเป็นจุดมุ่งหมายที่ยุ่งยากซับซ้อนมากที่สุด (Complicated)

นิภาภรณ์ พิณเมืองทอง (2545: 39) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นไม่ว่าจะใช้วิธีการใด เมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องติดตามผล ทั้งนี้เพื่อทราบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากวิธีการใดดำเนินไปแล้ว ไม่เกิดผลตามที่คาดหวัง หรือได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มเวลาและค่าลงทุนที่เสียไป จะต้องนำมาคิดทบทวนเพื่อปรับปรุงวิธีการหรือเลือกใช้วิธีการใหม่ที่เหมาะสมกว่าต่อไป เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครูในที่สุด

อังคินันท์ อินทรกำแหง (2546: 65-69) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นการนำเอาแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรและพัฒนาวิชาชีพไว้ 3 ประเภท คือ

1) การเรียนรู้ระดับบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กร เมื่อบุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนพฤติกรรมก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมคนอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นเทคนิคการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1.1) ความรู้ที่มีในตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเอง ประเมินความสามารถของตนเอง ศึกษาตนเองว่ามีความรู้ความสามารถในเรื่องใด ทำความรู้จักกับตนเอง มีความต้องการอะไรในอนาคต เพื่อค้นหาบุคลิกภาพ เอกลักษณ์แห่งตน เมื่อรู้ความต้องการจะสามารถชี้นำการเรียนรู้และทิศทางการพัฒนาตนเอง 1.2) การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ เพื่อค้นหาจุดอ่อน จุดแข็งทางการเรียนรู้ของตนเอง ศึกษาวิธีคิด ตั้งสมมติฐานของตนเองพร้อมกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ของตนเอง 1.3) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นวิธีการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ปัญหาเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องเรียนรู้อะไรจึงจะแก้ปัญหาได้ โดยการเรียนรู้เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน โดยการเรียนรู้จะเป็นแบบวัฏจักร 1.4) การใช้วิธีการเรียนรู้แบบเป็นรูปธรรม เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ขณะทำงานหรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงและองค์กรส่งเสริมให้เป็นรูปธรรม เช่น เรียนรู้ในห้องเรียนฝึกอบรม เข้าหลักสูตรศึกษาในรูปการศึกษาทางไกล เป็นต้น

2) การเรียนรู้ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย 2.1) วิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นเทคนิคที่ทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ระดับบุคคล ในการนำเสนอความคิดหรือความรู้ ไปสู่องค์กรในระดับกว้างขึ้น เพราะทำให้สมาชิกได้คิดอย่างลึกซึ้งในประเด็นซับซ้อน มีการพัฒนาความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม มีการประสานงาน และการปฏิบัติ และมีรูปแบบทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีปัจจัยสำคัญ คือ ความพึงพอใจในทีม สร้างคุณค่าของทีมเหนือกว่าคุณค่าของบุคคล ส่งเสริมการสนทนาแสดงความคิดเห็นในทีม สร้างทีมผสมผสาน สร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำการเรียนรู้ขณะทำงาน 2.2) วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม โดยทีมประกอบด้วยสมาชิกที่หลากหลาย ทั้งระดับหน้าที่การงาน สายงานหลัก และสายงานสนับสนุน ระดับชั้นบังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ซึ่งเทคนิคการเรียนรู้นี้จะสนับสนุนให้ความเป็นอิสระ ให้โอกาส ให้เวลาในการร่วมกิจกรรมประชุมปรึกษาของทีม 2.3) วิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เป็นวิธีการเรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหาและพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาเก่าสู่แนวทางแก้ปัญหาใหม่ โดยอาศัยจากการศึกษาจากการปฏิบัติงาน

3) การเรียนรู้ระดับองค์กร เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาจทำได้โดยสร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสและบรรยายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถทำได้โดยใช้การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ ให้บุคคลมีความสามารถที่จะปรับปรุงพื้นฐานธรรมชาติของงานส่งเสริมการฝึกอบรมข้ามสายงาน ให้บุคคลมีความสามารถมีความรู้ในการทำงานที่หลากหลายขยายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน เปิด

โอกาสในการสร้างและการถ่ายทอดความรู้ทั้งสร้างความรู้ใหม่จากการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคล การแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านบอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์ไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น สร้างสังคมฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความคิดแบบสร้างสรรค์ โดยจะใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน โดยจะสะท้อนผ่านการทำกิจกรรม และใช้เทคโนโลยี ในการฝึกอบรมที่ทันสมัย

ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปได้ว่าการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ แนวคิดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูให้เป็นรูปธรรม เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง และการสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรในรูปแบบการศึกษาทางไกล โดยสะท้อนการพัฒนาตนเองผ่านการทำกิจกรรม และใช้เทคโนโลยี

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 3 ตัวแปร คือ เพศ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

เพศ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความหมายของเพศไว้ คือ เพศชายและเพศหญิง โดยมีผู้ทำการวิจัยโดยใช้เพศเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังนี้

จุไรรัตน์ จันทไทย (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิวิมล ภูมิแดง (2557: 272-285) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลธิชา สร้อยธนู (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีพฤติกรรมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าเพศที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาโดยแบ่งประสบการณ์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง

วุฒิการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความหมายของวุฒิทางการศึกษาไว้ คือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผู้ทำการวิจัยโดยใช้วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังนี้

อมร บุญโญปกรณ์ (2554: 151-161) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความเห็นของครูและผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติทั้ง 5 มิติ พบว่าทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การประเมินโครงการสอน และอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานหลักสูตรและการสอน และเมื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนพบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาโดยแบ่งประสบการณ์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความหมายของประสบการณ์การทำงาน คือ ประสบการณ์การทำงาน เป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้เข้าใจปัญหา สามารถวิเคราะห์ปัญหา และสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มความรอบคอบรอบรู้ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า ครูที่ประสบการณ์สอนในโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่ประสบการณ์สอน 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านแตกต่างจากครูที่ประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐฐนิชา พรหมขาม (2554: 80) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาสนในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานมานาน รวมทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย จึงทำให้สามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

ปริญัตร์ เล็กดวง (2554: 119-121) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในระดับต่างๆ เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาชาติ

ภัสรา ชูเสน (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันยารัตน์ ศรีเนตร (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม รายองค์ประกอบและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่

มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอนโดยรวม และด้านนิเทศ และประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาโดยแบ่งประสบการณ์แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

กาญจนา ตระกูลบางเคล้า (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำด้านวิชาการและพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 2)ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ด้านคุณลักษณะเพื่อพัฒนาคุณภาพมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและด้านวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3)เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู – อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในด้านการคิดและแก้ปัญหา 5)ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากร ทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวม คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล และวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและการนิเทศการสอนงานวิชาการ

ธิดาวัลย์ เสดะจันทร์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวม มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยกับการพัฒนา โรงเรียนและคาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่าง สร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การสร้างสิ่งจูงใจให้ ครูและใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนงานวิชาการ การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุง งานด้านวิชาการ

และการสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ ตามลำดับ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อแยก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดี 3 กลุ่มประสบการณ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ กลุ่มทักษะภาษาไทย และอยู่ใน ระดับปานกลาง 3 กลุ่ม ประสบการณ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ กลุ่มประสบการณ์ พิเศษภาษาอังกฤษ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่มสร้าง เสริมประสบการณ์ชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r=.237$) เพียง ด้านเดียว เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการมีความ สัมพันธ์กับกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์และกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ($r=.304$ และ $.301$ ตามลำดับ) การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุ อย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์และกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r=.240$ และ $.245$ ตามลำดับ)

ประพัฒน์ คชินทรพงศ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเอาใจใส่ความคิดของครูและนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

น้ำผึ้ง ยานนาวา (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานโรงเรียนด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานโรงเรียนด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่าง

ใกล้เคียง ส่งผลต่อมาตรฐานโรงเรียนด้านการเรียนการสอนโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดเมนที่ดำเนินการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนส่งผลกระทบ

มณฑา วิญญูโสภิต (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ตามการรับรู้ของทั้งครูและผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่า มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในพฤติกรรมทุกด้าน โดยผู้บริหารรับรู้ว่ามีพฤติกรรมในทุกด้านสูงกว่าที่ครูรับรู้ ผลการวิจัยตามวิธีการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารรับรู้ว่ามีพฤติกรรมการปฏิบัติพฤติกรรมด้านการอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียนสูงที่สุด ในขณะที่ครูมีการรับรู้ว่ามีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนสูงที่สุดและทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ตรงกันว่า ผู้บริหารปฏิบัติพฤติกรรมด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่ำที่สุด

ภัทราวดี อุ่นวงษ์ (2550: 22-23) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้เกี่ยวข้องมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ อันดับที่ 1 ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 2 คือด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อันดับที่ 3 คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา อันดับที่ 4 คือ ด้านศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ อันดับที่ 5 คือ ด้านส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง พบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สิรราณี วสุภัทร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สมรรถนะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบนี้สามารถอธิบายระดับความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 91.00

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัว ได้แก่ มุมมองต่อแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการด้านรับเด็กพิเศษ การประเมินผล การสอนของครู การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยตัวแปรการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ตัวแปรแฝงภายใน คือ ประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 2 ตัว คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การเป็นคนดี การเป็นคนเก่ง การเป็นคนมีความสุข โดยตัวแปรการเป็นคนดีมีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จของงาน คุณลักษณะของงานและสภาวะการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและบริหาร ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยตัวแปรความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด

จิตติมา วรณศรี (2553: 35-48) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำนวน 5 คน แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการพัฒนางานวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน 2. พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ 3. ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ 4. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู และ 5. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

จุไรรัตน์ จันทไทย (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในอำเภอภูพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สกลนคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน 2. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการนิเทศภายใน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการจัดการเรียนการสอน 3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการวัดและประเมินผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการนิเทศภายใน

อมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติทั้ง 5 มิติ พบว่าทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินโครงการสอนและอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานหลักสูตร และการสอนและเมื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนพบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเพ็ญ มีชัย (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยวัฒน์ แก้วไชยะ (2555: 138-145) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำสูงสุดคือ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ในการจัด

การศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และด้านศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการตามลำดับ ส่วนด้านที่มีภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ด้านส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนและด้านศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ชโลธร ปิงเมือง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เอกลักษณะและอัตลักษณ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และมีการปฏิบัติน้อยที่สุดในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บุญนาค ทับทิมไทย (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการ ในการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดคือ ด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และรายด้านของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมา คือ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่นตามลำดับ

อานู ช้างกลาง (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารดี ศรีตำบล มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพเพื่อการพัฒนา 2) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3) การสร้างผู้นำทางวิชาการ 4) การพัฒนาครูมืออาชีพ 5) การพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐาน 6) การวางแผนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 7) การกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) การพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ของผู้เรียน 9) การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียน 10) การพัฒนาวิชาชีพ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) แนวคิดและความสำคัญของการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา และหลักการพัฒนา 2) องค์ประกอบการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยขอบเขตการพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามสมรรถนะ สาระการพัฒนา และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาในแต่ละสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ และส่วนสุดท้าย 3) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยขึ้นอยู่กับบทบาทในการให้ความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และบทบาทของผู้รับการพัฒนา แนวทางการพัฒนาทั้ง 3 ส่วนนี้จะส่งผลให้ “โรงเรียนนำอยู่ ครูดี นักเรียนมีคุณภาพ ชุมชนร่วมใจและใช้ประโยชน์ร่วมกัน” ซึ่งเป็นภาพของความสำเร็จของโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศศิวิมล ภูมิแดง (2557: 272-285) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้าน คุณภาพผู้เรียน ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ด้านมาตรการส่งเสริม ด้านการจัดการศึกษา และด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีต่อการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีโดย ภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มี ต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัด ปราจีนบุรีโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีเงื่อนไข ด้านที่สนับสนุนรองลงมา คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.852$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.823$)

ชลธิชา สร้อยธนู (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวมมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการให้สิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 7 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ควรจัดให้มีปายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เสียงตามสายให้ความรู้ในชุมชน ควรประชุมชี้แจงก่อนทำการวัดผลและประเมินผล ควรประชุมชี้แจงก่อนลงมือทำหลักสูตรควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการประชุมชี้แจง ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ควรมีข้อมูลของคณะครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ควรสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้เกิดพลังแรงใจที่จะปฏิบัติงานโดยการพูดคุยหรือให้รางวัลในโอกาสต่าง ๆ ควรแนะนำ เสนอแนะให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ ควรจัดให้มีการทำรายงานประจำปี และควรจัดให้มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา

ภัสรา ชูเสน (2558: 69-76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประเภทขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุขฤทัย จันท์ทรงกรด (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชราภรณ์ จันทพล (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยได้แก่ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ประเภทโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนสูงกว่าบรรยากาศการเรียนการสอน ขนาดโรงเรียนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิภาพในการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเภทบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภาณี ดาตุมา (2559: 123-134) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสูงสุดคือด้านโภชนาการ รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำสุดคือด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโภชนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร และด้านการวัดผลและประเมินผล ส่วน ด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น ด้านการ พัฒนาหลักสูตร ควรจัดทำหลักสูตรทุก ๆ 5 ปี พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาการทุก ๆ ด้าน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ จัดทำแผนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัย ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ มีการจัดสื่อเทคโนโลยี มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ใช้สื่อธรรมชาติที่มีในท้องถิ่น ด้านการวัดผล และประเมินผล ควรจัดให้มีการประเมินผลหลังการสอนทุกวัน ด้านการนิเทศการศึกษาจัดให้ มีการนิเทศภายใน น ำผลงานครูมาปรับปรุงให้ตรงกับ

การนิเทศ แต่ตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการนิเทศ ประเมินภายในทุก 3 เดือน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ควรให้มีการจัดทำวิจัย อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 เรื่อง ด้านโภชนาการ ควรส่งเสริมให้เด็กได้รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ และถูกสุขอนามัย ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรจัดให้มีการศึกษาออกสถานที่อาทิตย์ละ 1 ครั้ง ด้านการประเมินคุณภาพภายใน ควรให้มีการประเมินภายในปีละ 2 ครั้ง และครูควร ได้รับการอบรมทุก ๆ 6 เดือน เตรียมความพร้อมในการประเมินภายในและภายนอก

จากการศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยภายในประเทศทำให้พบว่า มีงานวิจัยที่สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่เป็นจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารการศึกษาที่มีการส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บัซซี่ (Buzzy, 1991: 3167-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการเลือกมิติตามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนตทิคัต พบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

รอตตริกเกซ (Rodriguez, 1997: 4237-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในรัฐนิวยอร์ก พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการทำให้ผู้ร่วมงานและชุมชนมีความผูกพันกับสถาบัน และกิจกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการจะเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การสร้างบรรยากาศของโรงเรียนและการทำงานร่วมกับชุมชน

แมททอกซ์ (Mattox, 1978 อ้างอิงจาก สุระพล ด่านแก้ว, 2542: 61) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา รัฐอิลลินอยส์ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการระดับสูงสุดของครูใหญ่ คือ ความสามารถในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการนิเทศและการวัดประเมินผล ต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

แมคคิลแวน (Mcilvan, 1986: 1969-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 1983, อ้างอิงจาก วีระชาติ วิลาศรี 2549: 36) มีชื่อเรียกว่า The Instructional Management Rating Scale Survey เพื่อวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

คิไจ (Kijai, 1987: 829 อ้างอิงจาก วีระชาติ วิลาศรี 2549: 42-45) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และ

ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

โฮเว (Howe, 1996: 4623-A) ได้ศึกษาพฤติกรรม "ความเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาคาทอลิก : วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบุคลากร องค์กร และสภาพแวดล้อม" ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดนโยบายและความสนใจของนักปฏิรูปในการจัดการพื้นฐานของโรงเรียน และข้อเสนออื่นๆ ที่เป็นส่วนเฉพาะของโรงเรียน

โรดริงเกซ (Rodriguez, 1997: 4237-A) ได้ศึกษา "พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรความการรับรู้ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในรัฐนิวยอร์ก" พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและชุมชนมีความผูกพันกับสถาบัน และกิจกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการจะเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การสร้างบรรยากาศของโรงเรียน และการทำงานร่วมกับชุมชน

แมคเคลร์ (McCier, 2003: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมใกล้บ้านที่สอนระดับ Grade 9-12 (Magnet high schools) พบว่าครูในโรงเรียน Magnet high schools มีระดับการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสูงกว่าครูในโรงเรียน Comprehensive high schools

ยามาตะ (Yamada, 2000: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาต่อหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และความสามารถด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนให้คะแนนตนเองในด้านความสามารถสูงกว่าด้านหน้าที่ที่ปฏิบัติ ในแบบสอบถามทางด้านหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงมาก ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมตัวทางการศึกษา 2) ประสิทธิภาพเชิงด้านบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนบุคลากรในโรงเรียน 5) ขนาดโรงเรียน และแบบสอบถามด้านความสามารถ ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดได้แก่ 1) เพศ 2) การเตรียมตัวทางการศึกษา 3) ประสิทธิภาพทางการบริหาร 4) จำนวนของบุคลากรที่ดูแล 5) ขนาดของโรงเรียน

มัลโลรี (Mallory, 2002: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งวัดโดยรัฐบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษา 10 แห่งในมลรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ การศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการว่าจะสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการสอบชุด ABC ของมลรัฐนอร์ทแคโรไลนาได้หรือไม่ โดยทดสอบจากการวิเคราะห์เครื่องมือการวัดภาวะผู้นำทางวิชาการชุดครูของ Dr. Phillip Hallinger (Principle Instructional Management Rating Scale หรือ PIMRS) โดยให้ผู้บริหารให้คะแนนตนเองในตัวแปรด้านต่างๆ เกี่ยวกับสภาพภายในโรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้มีคำถามในการศึกษาที่สำคัญ 2 ข้อ คือ 1) การศึกษาที่ศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการทำข้อสอบ The ABCs performance composite และ ABCs school status ได้หรือไม่ 2) การศึกษาที่ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น จะสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการทำข้อสอบ EOC ได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนใน 2 เรื่อง คือ ข้อสอบ The ABCs performance composite และ ABCs school status ได้ และในตัวแปลรายด้านย่อย 2 ด้าน คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ระบุชัดเจนว่าเป็นตัวทำนายที่สำคัญในการสอบ EOC

จากการศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยของต่างประเทศทำให้พบว่า มีงานวิจัยที่สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะงานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารการศึกษา ให้มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) ในการศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,470 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จาก 37 โรงเรียน จำนวน 1,470 คน
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ 50% ได้จำนวนโรงเรียน 19 โรงเรียน จากนั้นกำหนดตัวอย่างโดยการเปิดตารางของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. 2537: 105) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยินยอมให้คลาดเคลื่อน ± 5
3. แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การนิเทศและการประเมินผล
3. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
4. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
5. การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
6. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.2.2 สร้างแบบสอบถามตามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็น

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและสังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษาข้อมูลตัวแปร โดยลักษณะของแบบสอบถามด้วยประโยคข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) ได้ค่าดัชนีสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสม นำ ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.2.5 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .913

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยยื่นเรื่องขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปยื่นขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อนุญาตให้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงระบุวันเวลาที่เข้ามาเก็บข้อมูลและแจ้งให้ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อความสะดวกในเวลาที่ผู้วิจัยจะเข้ามาเก็บข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่นัดหมายไว้ จำนวน 334 ฉบับ โดยไปเก็บด้วยตนเองและส่งกลับทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.20 % เพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วได้มีการดำเนินการโดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส และนำข้อมูลดังกล่าวคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคำนวณสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

- ร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

- หาคความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)
- หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของ
ตัวแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะความเป็นผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ใช้ การทดสอบค่าที่ t-test for Independent Samples
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะความเป็นผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ใช้ การทดสอบค่าที่ t-test for Independent Samples

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé test)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test for independent samples

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé test)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

- p แทน ค่าความน่าจะเป็น
* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	37	11.64
2. หญิง	281	88.36
รวม	318	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	270	84.91
2. สูงกว่าปริญญาตรี	48	15.09
รวม	318	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	142	44.65
2. 5 - 10 ปี	164	51.58
3. 10 ปีขึ้นไป	12	3.77
รวม	318	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 88.36 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 84.91 และมีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 51.58

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.33	0.26	มาก
2	ด้านการนิเทศและการประเมินผล	4.29	0.37	มาก
3	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.18	0.50	มาก
4	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.15	0.56	มาก
5	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.36	0.30	มาก
6	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.14	0.51	มาก
รวม		4.24	0.33	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.30$) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.26$) ด้านการนิเทศและการประเมินผล ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.37$) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.50$) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.56$) และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.51$)

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 5-10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.19	0.71	มาก
2	ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.38	0.64	มาก
3	ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.36	0.70	มาก
4	ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการพัฒนางานด้านวิชาการไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ	4.30	0.70	มาก
5	ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการพัฒนางานด้านวิชาการไปที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน	4.39	0.65	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียน	4.29	0.68	มาก
7	ผู้บริหารนำข้อมูลของครู ผู้ปกครอง และชุมชนมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียน	4.33	0.68	มาก
รวม		4.33	0.26	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.26$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการพัฒนางานด้านวิชาการไปที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.64$) และผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.70$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการนิเทศและการประเมินผล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารได้ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลจากการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู	4.44	0.65	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	4.24	0.68	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จโดยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.14	0.75	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลจากผลการเรียนของนักเรียนมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู	4.33	0.74	มาก
รวม		4.29	0.37	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำ

ผลจากการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลจากผลการเรียนของนักเรียนมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.74$) และผู้บริหารได้ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.67$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารประสานงานให้ครูได้นำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมชัดเจน	4.26	0.66	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา	3.83	0.68	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้สัมพันธ์กับรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอนในห้องเรียน	4.17	0.68	มาก
4	ผู้บริหารได้สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในโรงเรียนก่อนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม	4.49	0.77	มาก
5	ผู้บริหารได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโดยให้คำแนะนำและกำกับดูแลให้แก่ครูได้นำหลักสูตรไปใช้งานได้อย่างถูกต้อง	4.20	0.89	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันประเมินผลหลักสูตรและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน	4.18	0.67	มาก
รวม		4.18	0.50	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้สร้างความรู้

ความเข้าใจให้กับครูในโรงเรียนก่อนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.77$) ผู้บริหารประสานงานให้ครูได้นำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมชัดเจน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.66$) และผู้บริหารได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโดยให้คำแนะนำและกำกับดูแลให้แก่ครูได้นำหลักสูตรไปใช้งานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.89$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.32	0.75	มาก
2	ผู้บริหารได้นำผลของคะแนนทดสอบและข้อมูลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมาใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.66	0.84	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้วางแผนการพัฒนานักเรียนของตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง	4.13	0.93	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนเป็นระยะๆ	4.33	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สื่อสารผลจากการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.35	0.74	มาก
รวม		4.15	0.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สื่อสารผลจากการติดตามความ

ก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.74$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.74$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.75$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สร้างปฏิสัมพันธ์และ ประสบการณ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคนในชั้นเรียน	4.47	0.57	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีทัศนคติในเชิงบวกกับนักเรียน	4.33	0.47	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ส่งเสริมให้นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่ เรียนด้วยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.87	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ในห้องเรียนให้มีจำนวนเพียงพอกับนักเรียน	4.49	0.70	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตกแต่งห้องเรียนให้สะอาด สวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทุกคน	4.45	0.56	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดมุมการศึกษาค้นคว้าใน ห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจและมี ความสุขกับการเรียน	4.28	0.62	มาก
รวม		4.36	0.30	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.30$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีจำนวนเพียงพอกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สร้างปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคนในชั้นเรียน

($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.57$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตกแต่งห้องเรียนให้สะอาดสวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.56$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.23	0.72	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในขณะปฏิบัติการสอน หรือได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง	4.42	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง	4.44	0.68	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการศึกษาทางไกลของหน่วยงานทางการศึกษา	3.56	0.83	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยสะท้อนผ่านการทำกิจกรรมและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.78	1.00	มาก
6	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นที่เกิดจากการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง	4.46	0.72	มาก
รวม		4.14	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.51$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นที่เกิดจากการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในขณะปฏิบัติการสอน หรือ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.74$)

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test for independent samples ปรากฏผลดังตาราง 11-12

ตาราง 11 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n =37)		หญิง (n = 281)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.35	.27	4.33	.26	.43	.66
ด้านการนิเทศและการประเมินผล	4.36	.30	4.28	.37	1.17	.24
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.39	.26	4.16	.51	4.39*	.00
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.38	.23	4.12	.59	5.08*	.00
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.53	.21	4.34	.31	4.66*	.00
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.11	.33	4.15	.52	.58	.56
รวม	4.35	.17	4.23	.35	3.48*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 270)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 48)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.32	.26	4.36	.28	.82	.40
ด้านการนิเทศและประเมินผล	4.29	.38	4.31	.30	.41	.67
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.15	.52	4.39	.30	4.37*	.00
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.13	.59	4.29	.36	2.58*	.01
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.33	.31	4.56	.20	6.42*	.00
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.16	.53	4.06	.32	1.63	.10
รวม	4.23	.35	4.33	.20	2.71*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา						
	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.329	.664	2.577	.078
	ภายในกลุ่ม	315	81.215	.258		
	รวม	317	82.544			

โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.638	36.551	28.724*	.000
	ภายในกลุ่ม	315	30.913	.098		
	รวม	317	36.551			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	4.25	4.40	4.36
ต่ำกว่า 5 ปี	4.25	.15*	.11
5 – 10 ปี	4.40		.04
10 ปีขึ้นไป	4.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศและการประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	4.23	4.35	4.16
ต่ำกว่า 5 ปี	4.23	.12*	.07
5 – 10 ปี	4.35		.19
10 ปีขึ้นไป	4.16		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครด้านการนิเทศและการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วย
วิธีการของเซฟเฟ

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	3.96	4.38	4.18
ต่ำกว่า 5 ปี	3.96	.42*	.22
5 – 10 ปี	4.38		.20
10 ปีขึ้นไป	4.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะ
เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานครด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่
ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	3.86	4.40	4.16
ต่ำกว่า 5 ปี	3.86	.54*	.30
5 – 10 ปี	4.40		.24
10 ปีขึ้นไป	4.16		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ประสบการณ์การทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี
	$\bar{X}$	4.23	4.48
ต่ำกว่า 5 ปี	4.23		.25*
5 – 10 ปี	4.48		.12
10 ปีขึ้นไป	4.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 318 คน ซึ่งได้โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (2537: 105) จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .913 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการพัฒนางานด้านวิชาการไปที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน และผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

1.2 ด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลจากการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลจากผลการเรียนของนักเรียนมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู และผู้บริหารได้ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในโรงเรียนก่อนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ผู้บริหารประสานงานให้ครูได้นำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมชัดเจน และผู้บริหารได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโดยให้คำแนะนำและกำกับดูแลให้แก่วรรพได้นำหลักสูตรไปใช้งานได้อย่างถูกต้อง

1.4 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สื่อสารผลจากการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนเป็นระยะๆ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.5 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีจำนวนเพียงพอแก่นักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สร้างปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคนในห้องเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตกแต่งห้องเรียนให้สะอาดสวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน

1.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นที่เกิดจากการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง และผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในขณะปฏิบัติการสอน หรือ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพพบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะโดยอาศัยกระบวนการ

เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มกระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาวลัย เสดะจันทร์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำในโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำในโรงเรียนโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำผึ้ง ยานนาวา (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานโรงเรียนด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครุมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนและการดำเนินงานที่มีความชัดเจน โดยที่ครุมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและผู้บริหารมีการนำข้อมูลด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน ความต้องการและความสามารถของครุมาประกอบการพิจารณากำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของประพัฒน์ คชินทรพงศ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของชโลธร ปิงเมือง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอดำรงเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เอกลักษณ์และอัตลักษณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการนิเทศและการประเมินผลพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครุมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักมุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและภารกิจที่สำคัญในการนิเทศเพราะเป็นผู้ที่มีฐานะทั้งเป็นผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ จากนั้นนำข้อมูลมาตีค่าเพื่อตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินอยู่และที่ดำเนินไปแล้วว่ามีผลเป็นที่น่าสนใจหรือไม่ เพื่อจะได้ศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหา

เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550: 143) ได้สรุปว่าการนิเทศการศึกษาว่าเป็นกระบวนการ จัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไป ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา สอดคล้องกับอารมณีนวนจิตร (2552: 169) ได้สรุปว่า การ ประเมินผลการสอน เป็นการตีค่าเพื่อตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินอยู่และที่ดำเนินไปแล้วว่ามีผลเป็น ที่น่าพอใจหรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงส่วนใด เพื่อให้งานการนิเทศการสอนประสบความสำเร็จตามที่ ต้องการ การประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญตอนหนึ่งในกระบวนการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการ ที่ต้องการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จในการ นิเทศการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเผด็จ มีชัย (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะ ผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับครูใน โรงเรียน ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ตลอดจนให้คำแนะนำ กำกับ ติดตาม หรือเป็นที่ ปรีกษาแก่บุคลากรด้านการสอนในโรงเรียน และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูดำเนินการตาม หลักสูตรได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสมิธร คุณากร (2526: 7) ได้สรุปว่าการประสานงานการใช้ หลักสูตร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดี เพื่อสามารถให้คำแนะนำและ ควบคุมครูให้ดำเนินการสอนตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้องเพราะหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้ คือ กระบวนการเรียนการสอน และบุคคลที่สำคัญที่สุดก็คือครู สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา สร้อย ธนู (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตรวจสอบผลสรุปความก้าวหน้า ของนักเรียน โดยพิจารณาคะแนนจากผลการทดสอบ และรายงานการพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและหาแนวทางในการ วางแผนพัฒนานักเรียน โดยสื่อสารผลการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบสอดคล้องกับรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550: 106-108) ได้สรุปว่า เอกสาร หลักฐานทางการศึกษาที่ใช้สำหรับตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นเอกสารแสดงข้อมูล และสถานภาพทางการศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำเพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบ สื่อสาร ส่งต่อ และรับรองผลการเรียนของนักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำผึ้ง ยานนาวา (2546: บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานโรงเรียนด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธัย จันทร์ทรงกรด (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน ทั้งด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของผู้เรียน ต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและความพอใจกับสมาชิกแต่ละคนและทั้งกลุ่ม สอดคล้องกับบอริช (Borich. 1992: 355) ได้สรุปว่าบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งเกิดจากลักษณะและระดับการทำหน้าที่การแสดงความอบอุ่น การส่งเสริมให้นักเรียนแข่งขันหรือร่วมมือกัน และให้อิสระนักเรียนในการเลือกและการตัดสินใจสอดคล้องกับงานวิจัยของชโลธร ปิงเมือง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในโรงเรียนวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ มีชัย (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้เสริมสร้างและเพิ่มพูนความสามารถทักษะ แนวคิดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ขณะทำงานหรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง โดยสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยสะท้อนผ่านการทำกิจกรรม และใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมที่ทันสมัยสอดคล้องกับสุปราณี ศรีจันทร์ภูมิข (2542: 8-9) ได้สรุปว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นการพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ซึ่งจะเป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในลำดับต่อไปหรือเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจ ในอันที่จะนำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในงานทั่วไป เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 4) ได้สรุปว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นการพัฒนาบุคลากรครู มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการ

เสริมสร้างและเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ แนวคิดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนางานเดิมหรืองานใหม่ และศักยภาพของคนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐิกา นครสูงเนิน (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถพื้นฐาน ทักษะคติ ค่านิยม ทักษะการรับรู้ด้านการสื่อสาร ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ต่างกันระหว่างครูเพศหญิงและเพศชาย ประกอบกับผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ครูเพศชายจึงมีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง จึงเป็นผลทำให้เกิดความคิดเห็นต่อภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ จันทไทย (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยเฉพาะด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรพบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศหญิงและชายมีการรับรู้ว่าการบริหารงานมีความรู้ความเข้าใจก่อนนำหลักสูตรไปปฏิบัติใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและกำกับดูแล สอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ จันทไทย (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รวมถึงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนพบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศหญิงและชายมีการรับรู้ต่างกันเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน รวมทั้งการวางแผนและการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนเป็นระยะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา สร้อยธนู (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศหญิงและชายมีการรับรู้ต่างกันเกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บริหารในการให้จัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนในห้องเรียน การจัดมุมการศึกษา ค้นคว้าในห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ภูมิแดง (2557: 272-285) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนด้านการนิเทศและการประเมินผล และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าได้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ หรือศึกษาจากเอกสาร ตำรา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติได้ ที่สำคัญมีนโยบายในการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้ครูที่มีวุฒิสูงมีความคิด มีความรู้และความเข้าใจต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของอมร บุญโญปกรณ์ และปณิตดา ยิ้มสกุล (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

และผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยเฉพาะครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องผู้บริหารมีการสนับสนุนครูในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการบริหารงานหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวมถึงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้วางแผนการพัฒนาของนักเรียนของตนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงสนับสนุนให้ครูได้สื่อสารผลจากการติดตามความ ก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ สอดคล้องกับฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy, 1985: 222) ได้สรุปว่าการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นการที่ผู้บริหารจะใช้ผลคะแนนจากการทดสอบของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ในโรงเรียนที่คณะครูเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงมาก มักจัดให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยผ่านทางการรายงานผลคะแนนทดสอบ รายงานระดับผลการเรียน รวมทั้งวิธีการอื่นๆ

และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องผู้บริหารมีการสนับสนุนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน สร้างบรรยากาศภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูดำเนินการเรียนการสอนไปตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เพราะถือเป็นพลังแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการเรียนสอดคล้องกับราชนันท์ บุญธิมา (2542: 70) ได้สรุปว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสภาพทางสังคมจิตวิทยาที่เป็นความเคลื่อนไหว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการกำหนด

เป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จะมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีมุมมองและทักษะกระบวนการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าอาจมองในมุมแคบความคิดเห็นย่อมไม่ตรงกันกับผู้ที่มี ประสบการณ์มากกว่า จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภัสรา ชูเสน (2558: 69-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องผู้บริหารกำหนด เป้าหมายการพัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการกำหนดกรอบเวลาในการ พัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีการนำ ข้อมูลด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน ความต้องการและความสามารถของครูมาประกอบการ พิจารณากำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ จันทพล (2559: บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวมถึงด้านการนิเทศและการประเมินผล พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมี ความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องผู้บริหารมีการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนของครู และสนับสนุนให้ครูนำผลจาก การติดตาม ตรวจสอบนี้มาใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู มีการส่งเสริม สนับสนุน หรือ ให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ตลอดจน ส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อให้มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาณี ดาทุมา (2559: 123-134) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้าน

การนิเทศการศึกษาและด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ จันทไทย (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวมถึงด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโดยให้คำแนะนำและกำกับดูแลให้แก่ครูได้นำหลักสูตรไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการสร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียน ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภัสรา ชูเสน (2558: 69-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ จันทไทย (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวมถึงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องการดำเนินการตรวจสอบผลสรุปความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาคะแนนจากผลการทดสอบ และรายงานการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อนำไปใช้หาแนวทางในการวางแผนพัฒนา นักเรียนสอดคล้องกับเดวิส และโทมัส (Davis; & Thomas.1989) ได้สรุปว่าการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนว่ามีวิธีสังเกตจากความรับผิดชอบของนักเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งจากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมผัสโดยตรง การพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำวันในการรวบรวม สรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูล และคะแนนในห้องเรียน รวมทั้งระดับผลการเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลา

นอกเหนือไปจากเวลาในห้องเรียน ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู ตลอดจนให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันในเรื่องผู้บริหารสนับสนุนครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดเป็นที่ปรึกษาและเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นบุคคลให้กับนักเรียน โดยเปลี่ยนจากการควบคุมนักเรียนเป็นการผลักดันนักเรียน การวางแผนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับนักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ภูมิแดง (2557: 272-285) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัด ปทุมธานี ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน

1.2 ควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จโดยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.3 ควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยผู้บริหารสนับสนุนครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา

1.4 ควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยผู้บริหารได้นำผลของคะแนนทดสอบและข้อมูลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมาใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.5 ควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ส่งเสริมให้นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.6 ควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการศึกษาทางไกลของหน่วยงานทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพื่อ นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้วิจัยในรูปแบบอื่น เช่น การหาความสัมพันธ์ การศึกษาเป็นรายกรณี เป็นต้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ.).
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.
- กันยารัตน์ ศรีเนตร. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา ตระกูลบางคล้า. (2538). ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิฉลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนาการพิมพ์.
- ไกลสิทธิ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2553, มกราคม-เมษายน). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 12(1): 35-48.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- จุไรรัตน์ จันทไทย. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขต อำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขุดดี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ แก้วไชยะ. (2555, มกราคม-เมษายน). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 4(1):/ 138-145.
- ชโลธร ปิงเมือง. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. ถ่ายเอกสาร.
- ชลธิชา สร้อยธนู. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐธิดา พรหมขาม. (2554). *ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พัชราภรณ์ จันทพล.(2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). *ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพเราะ พัดตาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* พระนครศรีอยุธยา: สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรา ชูเสน. (2558, มกราคม – มิถุนายน). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*. 8 (1): 69 – 77.
- ภัทราวดี อุ่นวงษ์. (2550). *คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต1. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่3. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.*

- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2549). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา: เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา EA 723 ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐภา นรสูงเนิน. (2558, มกราคม – มีนาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 10(31): 7 - 18.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- น้ำผึ้ง ยานนาวา. (2546). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานโรงเรียนด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นิภาภรณ์ พิณเมืองทอง. (2545). *การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ธิดาวัลย์ เสตะจันทร์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพัฒน์ คชินทรพงศ์. (2545). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริฉัตร เล็กดวง. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภัทรา ชูเสน. (2558, มกราคม – มิถุนายน). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 4. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*. 8(1): 69 – 77.
- มณฑา วิญญูโสภิต. (2547). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). *การวิเคราะห์หุระดับ*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ภาควิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศศิวิมล ภูมิแดง. (2557). ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. ปีที่ 28 (ฉบับที่ 88) : หน้า 272-285.
- ศุภาณี ดาทุมมา. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. ปีที่ 3 (ฉบับที่ 1): หน้า 123-134.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมาน รังสิโยภุชฎ. (2533). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2540). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- (2559). สถิติจำนวนสถานศึกษา ปีการศึกษา 2559. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2559. จาก <http://www.dataplan-bkk.com/data>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *รายงานวิจัย การประเมินคุณภาพประสิทธิภาพการศึกษา เขตการศึกษา 7*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษาแห่งชาติทางการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สิริราณี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุญญัตติ จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุปราณี ศรีจักร์ภูมิข. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2553). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การจัดการ
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร. สุพรรณรัตน์
- สัตตชนชัยภัทร. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมิตร์ คุณากร. (2525). *หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคคิ่งค์.
- สุระพล ดำนแก้ว. (2542). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงเรียนบ้านเมืองแก จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การประถมศึกษา). ขอนแก่น:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เสรี ลาซโรจน์. (2531). *การบริหารโรงเรียนมัธยม กรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรสมัย.
- วันเผด็จ มีชัย. (2554, เมษายน – มิถุนายน). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 5(2): 79 – 85.
- วีระชาติ วิลาศรี. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- อมร บุญโญปกรณ์. (2554, กรกฎาคม – ธันวาคม). *พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ
เขต 1*. วารสารจันทร์เกษมสาร. 17 (33): 151 -161.
- อรพร อุณากรสวัสดิ์. (2535). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา
กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2545). อิทธิพลของปัจจัยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ ด.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน) บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานู ช้างกลาง. (2557). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2552). การนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Asino A. Bellock & Herbert M. Kleibard. (1977). *Curriculum and Evaluation*. Blrkley: American Education Research Association.
- Borich Gary D. (1992). a New York: Macnilland.
- Buzzi, Michale. (1991, June). The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principle's Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut. *Dissertation Abstracts International*. 51(12): 3167-A.
- Coleman, D. & Adams, R.C. (1997). Establishing Construct Validity and Reliability for the NAESP Professional Development Inventory. *Journal of Personal*, 10 (3), 194-200.
- Davis, G.A., & Thomas, M.A. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon
- Duke, D.L.(1987). *School leadership and instructional leadership improvement*. New York: Random House.
- Howe, William Stowell. Instuctional Leadership in Catholic Elementary Schools : An Analysis of Proposal, Organizational, and Environment Correlates. *Disseration Abstract International* 56, 12(June 1996): 4623-A.
- Hoy, W.K., & Miskel, D.W., C.G. (1970). *Educational administration*. New York: Random House.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Learning Organization*. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Knowles Malcom S. (1998). *The adult learner : The definitive classic in adult education and human resource development*. Houston: Tex Gulf.
- McEwan, Elain K. (1998). *Seven Steps to Effective Instruction Leadership*. California: Macmillan.
- Phillip Hallinger and Joseph Murphy. (November 1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*. 86(2): 221-224.

Rodriguez, Andrew, JR. Perception of New York City Bilingual Directors on Instructional Leadership and Organization Culture. *Dissertation Abstract International* 57, 10(April 1997): 4237-A.

Roger, C.R.. (1969). *Freedom to Learn*. Columbus: Charles E. Merrill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร. ชีระภาพ เพชรมัลย์กุล	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร. กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นายอำนาจ พุทธิมี	ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนพญาไท กรุงเทพมหานคร
นายวีระ ปรางค์รัตนศิลา	รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนพญาไท กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1781

วันที่ ๒ มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววิมลญาดา เทียนขาว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 037 4825

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิมลญาดา เทียนขาว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 148

วันที่ ๒ มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววิษณุดา เทียนขาว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุตรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 037 4825

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิษณุดา เทียนขาว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

วิมล ๑.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1461

วันที่ ๒ มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววิมลญาดา เทียนขาว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 037 4825

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิมลญาดา เทียนขาว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

วิมลญาดา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/ 1981



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๖ มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาไท

เนื่องด้วย นางสาววิชมฤดา เตียนขาว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ
การจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์
เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิต
จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิชมฤดา เตียนขาว และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 037 4825

ที่ ศธ 6918/ 1981



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาไท

เนื่องด้วย นางสาววิมลญาติ เทียนขาว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองผู้อำนวยการโรงเรียน (นายวีระ ปรางค์รัตนศิลา) เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิมลญาติ เทียนขาว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 037 4825

ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0519.12/ 150



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

วันที่ 12 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาววิมลฉัตร เตียนขาว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมี อ.ดร. สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยขออนุญาตให้ครูตอบแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2560

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ นางสาววิมลฉัตร เตียนขาว ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 037 4825

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างแบบสอบถาม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษากาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับบทบาทการบริหารงานอย่างเหมาะสมกับสภาพโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
 2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
 3. แบบสอบถามใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป
- ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งในการสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาววิษณูดา เทียนขาว

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามสถานภาพที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

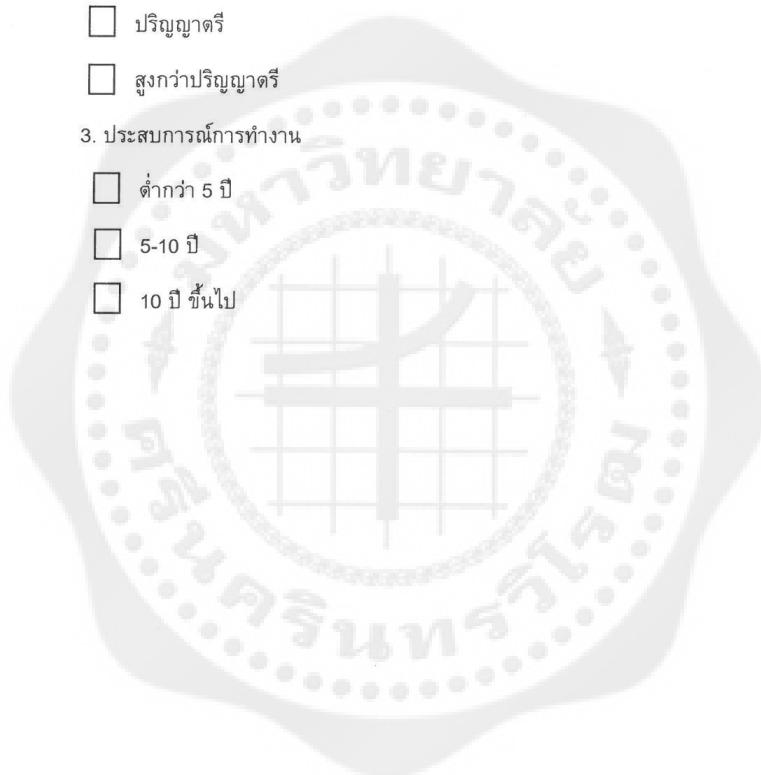
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ภาพผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดหาคะเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีเครื่องหมายขีดทแยงมุมให้ตรงตามผลการแสดงรายการ
ของผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษา มีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับมาก
3 หมายถึง ระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารกำหนดกรอบเวลาในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
4	ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการพัฒนางานด้านวิชาการไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ					
5	ผู้บริหารกำหนดจุดเน้นการพัฒนางานด้านวิชาการไปที่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน					
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารนำข้อมูลของครู ผู้ปกครอง และชุมชนมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน					
การนิเทศและการประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน						
8	ผู้บริหารได้ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลจากการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น					
11	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จโดยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลจากผลการเรียนของนักเรียนมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู					
การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร						
13	ผู้บริหารประสานงานให้ครูได้นำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมชัดเจน					
14	ผู้บริหารสนับสนุนครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสนับสนุนครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้สัมพันธ์กับรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอนในห้องเรียน					
16	ผู้บริหารได้สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในโรงเรียนก่อนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม					
17	ผู้บริหารได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโดยให้คำแนะนำและกำกับดูแลให้แก่ครูได้นำหลักสูตรไปใช้งานได้อย่างถูกต้อง					
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันประเมินผลหลักสูตรและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน					
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล					
20	ผู้บริหารได้นำผลของคะแนนทดสอบและข้อมูลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมาใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน					
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้วางแผนการพัฒนานักเรียนของตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง					
22	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนเป็นระยะๆ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สื่อสารผลจากการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้						
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สร้างปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคนในชั้นเรียน					
25	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีทัศนคติในเชิงบวกกับนักเรียน					
26	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ส่งเสริมให้นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
27	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนในห้องเรียนให้มีจำนวนเพียงพอแก่นักเรียน					
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตกแต่งห้องเรียนให้สะอาดสวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน					
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดมุมการศึกษาค้นคว้าในห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับการเรียน					
การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ						
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
31	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในขณะปฏิบัติการสอน หรือได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง					
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง					
33	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการศึกษาทางไกลขอชมเชยหน่วยงานทางการศึกษา					
34	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยสะท้อนผ่านการทำกิจกรรมและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
35	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นที่เกิดจากการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเอง					

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาววิชญาดา เทียนขาว
 วันเดือนปีเกิด 16 พฤษภาคม 2527
 สถานที่เกิด จังหวัดพิษณุโลก
 ที่อยู่ปัจจุบัน 70/248 ซอยนวมินทร์ 50 ถนนนวมินทร์
 แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนพญาไท กรุงเทพมหานคร
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2539 มัธยมศึกษา
 จาก โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2
 กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2545 ศีศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) การสอนภาษาไทย
 จาก มหาวิทยาลัยศิลปากร
 พ.ศ. 2560 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ