

5007

**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**

นางขวัญจิตต์ เนียมเกต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Academic Leadership of Small Size School Administrators under the Office of
Nakhon Si Thammarat Educational Service Area 3**

Mrs. Kwanjit Neamket

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

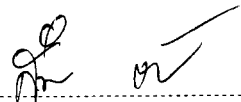
School of Educational Studies

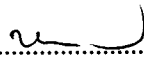
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

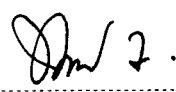
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ชื่อและนามสกุล นางขวัญจิตต์ เนียมเกตุ
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. นุญลือ ทองอยู่)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์อนุมัติให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
วันที่ 23 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้ศึกษา นางขวัญจิตต์ เนียมเกตุ **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การบริหารและระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 105 คน โดยทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียน ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการนิเทศการสอนอยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การบริหาร และระดับการศึกษา พบว่า จำแนกตามเพศและประสบการณ์ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโทมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จด้วยดีเพราะได้รับความเมตตากรุณา การดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอน อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ ซึ่งได้เสียสละเวลามาเป็นกรรมการสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมจนรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาการบริหารการศึกษาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการศึกษา จนมีความรู้ความเข้าใจด้วยดี และผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่านที่กรุณาช่วยตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ได้แก่ ดร.ปรีชา สามัคคี นายสินเทา บุญขวัญ นางสุกัญญา ทรัพย์แสงศรี นางสาวจารุวรรณ ชูขาว และนายสมเจตน์ ไชยเมือง และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบคุณ คุณศิรินทร์ ตันประเสริฐ คุณภริพัฒน์ บุญมา คุณวิจิตา สุวรรณจันทร์ เพื่อนนักศึกษาแขนงการบริหารการศึกษาที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ

เมษายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานของการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก	8
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ	13
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	26
การบริหารงานวิชาการ	45
บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการวิจัย	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก	68
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การ และระดับการศึกษาวิจัย	75
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
สรุปการศึกษา	79
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	101
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม)	102
ข แบบสอบถาม	105
ค ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม	112
ง รายชื่อประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	118
จ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ	120
ประวัติผู้ศึกษา	123

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวม	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตร	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอน	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา	74
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามเพศ	75
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน	76
ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	77
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	78

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ตาข่ายการบริหารงานของเบลคกับมูตัน	20

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม มาตรา 80 (3) ดังนี้ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังผู้เรียนให้มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2551: 3) ซึ่งเดิมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตราที่ 81 ไว้ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ” จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว ได้มีการดำเนินการในกระบวนการทางนิติบัญญัติจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยให้เป็นกฎหมายแม่บทที่เชื่อมต่อกับบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษา ทั้งนี้ ใน มาตราที่ 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เพื่อกระจายอำนาจการบริหารและการจัด

การศึกษา ทั้ง 4 งาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ออกประกาศ เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานทั้ง 4 งานในสถานศึกษานั้น การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนถือได้ว่าเป็นหัวใจและเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นงานที่ตรงกับวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียนในการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของหลักสูตรและสังคมไทยได้มากที่สุด งานวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544:2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร สอดคล้องกับ สละ กิ่งโพธิ์ (2548: 36) สรุปว่า การบริหารงานวิชาการสำคัญอย่างยิ่ง และจัดว่าเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคน ให้สามารถแสวงหาความรู้ ก้าวทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามเจตนารมณ์ที่กำหนด โรงเรียนต้องสามารถจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการบริหารงานวิชาการมีบทบาทสำคัญสูงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อการบริหารโรงเรียน แต่การบริหารงานวิชาการจะมีคุณภาพดีมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียน (อุทัย บุญประเสริฐ 2540: 35) และวิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 15) กล่าวว่า ภารกิจที่สำคัญขององค์การ จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีผู้นำองค์การเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด อย่างไรก็ตามการที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ หรือภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ทั้งนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548: 7) ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้บริหารในมาตรฐานที่ 10 ว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการตัวบ่งชี้ที่ 10.3 ระบุอย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นเครื่องยืนยันถึงการบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนเป็นองค์กรในระบบการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด จึงเป็นองค์กรสำคัญสูงสุดที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามสภาพการณ์ในปัจจุบัน พบว่าแม้ว่าโรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างเข้มแข็ง มีผลงานประจักษ์ในการแข่งขันตัดเทียนนานาชาติอารยประเทศ แต่หากพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติโดยรวม และผลการประเมินคุณภาพการศึกษา จะเห็นว่าโรงเรียนส่วนมากยังไม่สามารถปฏิบัติงานด้านคุณภาพนักเรียนได้อย่างน่าพึงพอใจ ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รายงานว่าโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552: 1) โรงเรียนในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และยังมีบางส่วนที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก สมศ. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเช่นเดียวกัน แต่ภารกิจของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษา โรงเรียนทุกแห่งแม้จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กย่อมต้องปฏิบัติงานพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพภายใต้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงย่อมนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ จากปัญหาและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ และพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

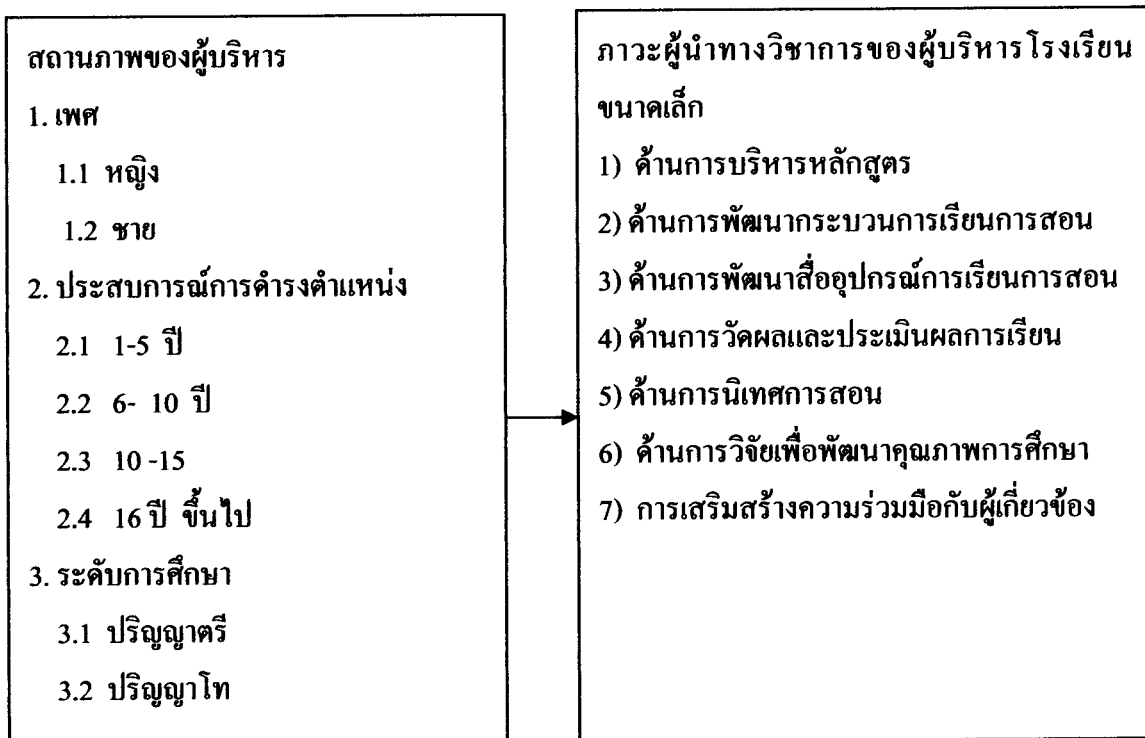
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านด้วยกัน ได้แก่ วิลดีและคิมมอค (Wildy and Dimmock อ้างถึงในประยูร อาคม 2548: 12) อับเบน และฮิวส์ (Ubben and Hughes, 1987: 97-99) เดวิส และโทมัส (Davis and Thomas, 1989: 40) เซย์ฟาร์ธ Seyfarth (1999: 165-273) คาร์ล ดี กลิกแมน ไชเฟน พี กอร์ดอนและโจวิตา เอ็ม รอส กอร์ดอน (Carl D.Glickman, Siephen P.Gordon and Jovita M. Ross-Gordon อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 22) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษารั้ครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนก ตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 6 ด้าน ดังนี้

- 5.1.1 ด้านการบริหารหลักสูตร
- 5.1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
- 5.1.3 ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน
- 5.1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน
- 5.1.5 ด้านการนิเทศการสอน
- 5.1.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.2 การศึกษาครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 144 คน

5.3 ระยะเวลาที่ศึกษา ปีการศึกษา 2552

5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.4.1 *ตัวแปรอิสระ* ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และระดับ การศึกษา

5.4.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการ บริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.1.1 ด้านการบริหารหลักสูตร หมายถึง การประชุมชี้แจงให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการตลอดปีการศึกษา การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับท้องถิ่น การจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา

6.1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านวิชาการทุกภาคเรียน การประชุมร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมตามโครงสร้างหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัด การสนับสนุนการจัดสอนซ่อมเสริมทุกภาคเรียน การจัดสอนแทนทุกครั้งที่ครูไปราชการหรือลา การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่านทุกภาคเรียน การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่น การสนับสนุนการจัดบรรยากาศในห้องสมุดให้จูงใจนักเรียนเข้าใช้บริการ

6.1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน หมายถึง จัดหา/จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน การสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมในการเรียนการสอน การสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน การจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การสนับสนุนครูพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

6.1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน หมายถึง การประชุม อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดประเมินผล การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านวัดผลประเมินผลภาคเรียน การจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล การส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลตามสภาพจริง

การสนับสนุนให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น การสนับสนุนให้จัดทำคลังข้อสอบ การประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย

6.1.5 ด้านการนิเทศการสอนของครู หมายถึง การวางแผนนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ การจัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการนิเทศ การสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การเชื่อมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาการเรียนการสอน

6.1.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การจัดหาเครื่องมือและคำแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ครูการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้การวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนการสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน

6.2 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

6.3 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

6.4 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

6.5 ประสิทธิภาพบริหารงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

6.6 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลของการศึกษาเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 ผลของการศึกษาเป็นแนวทางการวางแผนการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. การบริหารงานวิชาการ
5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนทุกแห่งแม้จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก คือมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน แต่ภารกิจของโรงเรียนก็เช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดอื่นๆ คือพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม โครงสร้างประชากร ทำให้เกิดโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ประกอบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อนำไปสู่คุณภาพและประสิทธิภาพ

1.1 การบริหารการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไว้หลายประการด้วยกัน ดังนี้
คนเซวิช (Knezevich อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2547: 19) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การรักษา การกระตุ้น และการประสานสัมพันธ์พลังของบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ของระบบโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สละ กิ่งโพธิ์ (2548: 12) สรุปว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการจัดการศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนให้เจริญงอกงามทุกด้าน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามที่สังคมต้องการ

ถวิล มาตรเยี่ยม (อ้างถึงใน วิทยา ประชากุล 2548: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของโรงเรียน (potential school function) ที่จะต้องดำเนินการด้วยตนเอง และหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นแสดงออกในรูปพฤติกรรมองค์การ (behavioral organization) เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย เจื่อนใจและเนื้อหาสาระของการศึกษาที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการใดๆ ของสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่จำกัดโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคล องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ความคาดหวังด้านการศึกษาของคนไทยและสังคมไทย ก็คือ อยากเห็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเกิดขึ้นทั่วทั้งแผ่นดินไทย เป็นสถานศึกษาที่ให้บริการทางการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่เสมอ (อึ้งรุ่ง จันทวานิช 2547: คำนำ) โรงเรียนจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษามีมาตรฐานและบรรลุตามเป้าหมาย โดยเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคณะตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) 2548: 4)

1.3 การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ 2552) ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กไว้ดังนี้

1.3.1 เรียนรวมบางชั้น โดยนำนักเรียนจากโรงเรียนเครือข่ายบางชั้น เช่น อนุบาล 1-2 ป. 1-3 หรือ ป. 4-6 ไปเรียนรวมกับโรงเรียนหลัก จัดระบบการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย และสนับสนุนค่าพาหนะให้กับนักเรียนที่เดินทางมาเรียนร่วมทุกคน

1.3.2 เรียนรวมช่วงชั้น โดยจัดครูในตำบลรวมกัน แล้วพิจารณาจัดครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเป็นทีม ตามสัดส่วนห้องเรียนและช่วงชั้นตามศูนย์ช่วงชั้นในโรงเรียนต่าง ๆ ทุกโรงเรียนยังคงมีสถานภาพเป็นโรงเรียนตามเดิม มีการบริหารจัดการตามลักษณะการบริหารโรงเรียนตามปกติ ส่วนการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูที่สอนในโรงเรียนนั้น ร่วมกันวางแผนในเรื่องต่าง ๆ เช่น งานหลักสูตรและการนำไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุ สื่อการเรียนการสอน ห้องสมุด งานนิเทศภายใน งานพัฒนาด้านวิชาการต่างๆ เป็นต้น

1.3.3 เรียนรวมทุกชั้น มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา มีจำนวนโรงเรียนตั้งแต่ 2-5 โรงเรียน กระจายตัวตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของหมู่บ้านที่มีเส้นทางคมนาคมระหว่าง 2-5 กิโลเมตร มีสภาพการคมนาคมที่สะดวกทุกฤดูกาล ให้คัดเลือกโรงเรียนที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและตั้งอยู่ศูนย์กลาง หรือสามารถเดินทางได้สะดวก เป็นโรงเรียนหลัก ส่วนโรงเรียนที่เหลือเป็นโรงเรียนเครือข่าย นำนักเรียนทุกระดับชั้นเรียนมาเรียนรวมที่โรงเรียนหลัก โดยได้รับการสนับสนุนค่าพาหนะในการเดินทางมาเรียน วางแผนจัดอัตราค่าจ้างครู ทั้งผู้บริหาร และครูสายผู้สอน ตลอดจนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันที่โรงเรียนหลัก

1.3.4 ศูนย์โรงเรียนแบบพักนอน “ศูนย์โรงเรียนแบบพักนอน” เกิดขึ้นจากการดำเนินการรวมศูนย์โรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ดังได้กล่าวมา แต่เนื่องจากนักเรียนที่เดินทางมาเรียนรวมไม่สามารถเดินทางไป - กลับระหว่างโรงเรียนหลักได้ เนื่องจากบ้านเรือนอยู่ห่างไกลและการคมนาคมยากลำบาก หลายแห่งเป็นภูเขาและป่าทึบ ดังนั้นนักเรียนจึงจำเป็นต้องพักนอนค้างคืนที่โรงเรียนหลัก

1.3.5 Mobile Teacher “Mobile Teacher” เป็นรูปแบบการนำครูคนใดคนหนึ่ง หรือ หลายๆ คน จากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ออกไปสอนตาม โรงเรียนต่างๆ ที่ขาดแคลนครู ทำให้สามารถแก้ปัญหาขาดแคลนครู และครูที่เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปสอน

1.3.6 การใช้หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ มี 4 รูปแบบ ได้แก่

1) *Bus Mobile Unit* เป็นรถบัส บรรจุคอมพิวเตอร์ 20 เครื่อง สามารถขับเคลื่อนไปบริการให้กับโรงเรียนที่ไม่มีคอมพิวเตอร์ หรือมีแต่ไม่เพียงพอ และโรงเรียนที่ขาดแคลนครู

2) *Container Mobile Unit* เป็นตู้คอนเทนเนอร์บรรจุคอมพิวเตอร์ 15 เครื่อง สามารถใช้รถลากจูงไปบริการให้กับ โรงเรียนที่ไม่มีคอมพิวเตอร์ หรือมีแต่ไม่เพียงพอ และโรงเรียนที่ขาดแคลนครู

3) *Mini Bus Mobile Unit* เป็นรถมินิบัส บรรจุคอมพิวเตอร์ 13 เครื่อง สามารถขับเคลื่อนไปบริการให้กับโรงเรียนที่ไม่มีคอมพิวเตอร์ หรือมีแต่ไม่เพียงพอและโรงเรียนที่ขาดแคลนครู

4) *Office Station* เป็นศูนย์คอมพิวเตอร์ สำหรับบริการเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้กับโรงเรียนใกล้เคียงที่ขาดแคลน และมีความต้องการที่จะแสวงหาความรู้จากคอมพิวเตอร์

1.3.7 ห้องเรียนเคลื่อนที่ “ห้องเรียนเคลื่อนที่” เกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชน ที่เห็นความสำคัญของการศึกษา และชุมชนที่อยู่ห่างไกลและการคมนาคมยากลำบาก หลายแห่งเป็นภูเขาและป่าทึบ ดังนั้นจึงจัดตั้งห้องเรียนเคลื่อนที่เข้าไปจัดการศึกษาให้กับประชาชนวัยเรียนและมีการจัดครูเข้าไปสอน

1.3.8 การเรียนการสอนผ่านดาวเทียม การเรียนการสอนผ่านดาวเทียม เป็นการเรียนการสอนห่างไกลผ่านดาวเทียมจากโรงเรียน ไกลกังวลอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการเน้นการจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู-อาจารย์ ในโรงเรียนทั่วประเทศเป็นระบบฟรีทีวี มีการออกอากาศในระดับประถมศึกษา 6 ช่อง ระดับมัธยมศึกษา 6 ช่อง ระดับอาชีวศึกษา 1 ช่อง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 1 ช่อง และแยกธนาคารนานาชาติอีก 1 ช่อง รวม 15 ช่อง รายการที่ออกอากาศเน้นวิชาพื้นฐานตั้งแต่ ป.1- ป.6

1.3.9 โรงเรียนที่โรงเรียนน้อง คัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมเป็นโรงเรียนที่โรงเรียนน้องเป็น โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คนลงมาและต้องอยู่ใกล้กัน ระยะห่างไม่เกิน 2 กิโลเมตร มีอัตราการขาดแคลนครูไม่ครบชั้นแต่ไม่มาก มีปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือขาดสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ระดับมาก

1.3.10 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครู ไม่ครบชั้น อาจพิจารณาดำเนินการได้โดยการจัดชั้นเรียนแบบช่วงชั้น และการบูรณาการเนื้อหาวิชาตามช่วงชั้น

1.3.11 การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีหลากหลาย

รูปแบบที่ 1 ครูชาวบ้านประสานครูในโรงเรียน สํารวจภูมิปัญญาแหล่งเรียนรู้วิทยากรในท้องถิ่น ร่วมกับชุมชนวางแผนงานในการใช้ครูชุมชนร่วมกับครูในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

รูปแบบที่ 2 การจัดหลักสูตรหน่วยบูรณาการช่วงชั้น สร้างหน่วยบูรณาการช่วงชั้น เช่น ในช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) มี 12 หน่วย ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4- ป.6) มีหน่วยบูรณาการ 10 หน่วย เป็นต้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบรวมชั้นในแต่ละช่วงชั้นตามหน่วยบูรณาการ แต่ครูวางแผนจัด

กิจกรรมให้ผู้เรียนแต่ละชั้นต่างกัน เช่น ขณะจัดกิจกรรมผู้เรียน ป.1 มีกิจกรรมการเรียนรู้ง่ายไม่
 สลับซับซ้อน แต่เด็ก ป.2, ป. 3 กิจกรรมการเรียนรู้จะให้เด็กปฏิบัติเข้มและสลับซับซ้อนมากขึ้น เป็นต้น

รูปแบบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เป็นทีม (Team Teaching) จัดบุคลากร
 รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้เป็นช่วงชั้น เช่น 2 หรือ 3 คนต่อ 1 ช่วงชั้น เป็นต้น จัดการเรียนรู้
 ร่วมกันเป็นทีม โดยวิเคราะห์หลักสูตรโดยยึดหยุ่นเวลาตามความเหมาะสม

รูปแบบที่ 4 ฐานการเรียนรู้แทนครูถือชอล์ก สร้างฐานการเรียนรู้เป็นฐาน
 ตามสาระของหลักสูตรและสนองความสนใจของผู้เรียน และการส่งเสริมพหุปัญญาแต่ละด้าน

รูปแบบที่ 5 ครูกลุ่มโรงเรียนเวียนสอน กลุ่มโรงเรียนร่วมวางแผน สํารวจ
 ความรู้ความสามารถและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในแต่ละโรงเรียนและชุมชนในกลุ่มโรงเรียน จัดครูของ
 กลุ่มเวียนสอน ในโรงเรียนภายในกลุ่มโดยอาจเคลื่อนครูเป็นวันๆ ไป หรือครึ่งวันไปตามห้องเรียน
 โรงเรียน หรือแหล่งเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียน

รูปแบบที่ 6 ครูอาสา จัดการเรียนรู้เป็นจุกๆ อาจใช้วันหยุด เพื่อให้ครูอาสา
 ได้ปฏิบัติงานได้สะดวก

รูปแบบที่ 7 ครูพี่ ศิษย์น้อง ผู้เรียนที่มีลักษณะผู้นำและมีความสามารถ
 ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ช่วยครูได้ ครูคอยเอื้ออำนวยความสะดวก และเป็นผู้ประสานงานอย่างทั่วถึง

รูปแบบที่ 8 เรียนรู้จากบทเรียนสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์เรียนสำเร็จรูป จัดการเรียนรู้
 โดยบทเรียนสำเร็จรูป

รูปแบบที่ 9 หลักสูตรชีวิตในบ้านพัก จัดทำหลักสูตรบูรณาการเน้นชีวิตใน
 บ้านพักเป็นประเด็นหลัก จัดการเรียนรู้จากสภาพจริงในวิถีชีวิตในบ้าน

ดังนั้น เพื่อช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียนจัดการ โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 โรงเรียนจึงควรปฏิบัติปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายหรือมาตรฐาน
 การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การจัดทรัพยากรสนับสนุน การประเมินผลงาน และการได้รับ
 รางวัลหากทำดีหรือความช่วยเหลือแก้ไขจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหากผลงานยังต้อง
 ปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552: 8)

1.4 การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้งอยู่ ณ โรงเรียนเชียรใหญ่
 ถนนนคร – สงขลา ค.แม่เจ้าอยู่หัว อ.เชียรใหญ่ จ.นครศรีธรรมราช ห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช
 มาทางทิศใต้ ประมาณ 35 กิโลเมตร มีเขตพื้นที่บริการ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอบ้าน
 ปากพ่น้ำ อำเภอหัวไทร อำเภอร่อนพิบูลย์ อำเภอชะอวด และอำเภอจุฬาภรณ์ ในปีการศึกษา 2552

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 313 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 2552: 1-2) โดยในอำเภอเชียรใหญ่ มีโรงเรียนทั้งหมด 43 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 24 โรงเรียน การบริหารจัดการในอำเภอเชียรใหญ่ แบ่งเป็น 5 กลุ่มเครือข่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาและสะดวกในการจัดรูปแบบการเรียนการสอน ตามแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2552: 21-22) ได้มีแนวทางในการแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ คือ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ มีแผนการยุบเลิกโรงเรียนที่มีนักเรียน 20 คนลงมา โดยทำความเข้าใจกับชุมชน และมีแผนการดำเนินงานในการให้เด็กได้เข้าเรียน โรงเรียนที่เหมาะสม มีแผนการรวมโรงเรียนที่มีนักเรียน 21 – 40 คน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีสภาพปัญหาและความต้องการเช่นเดียวกัน ได้นำนักเรียนไปเรียนที่เดียวกัน ณ โรงเรียนใด โรงเรียนหนึ่งที่เหมาะสม จัดเครือข่ายพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันตามสภาพภูมิศาสตร์ได้รวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเลิกโรงเรียนที่มีความพร้อมเป็นโรงเรียนศูนย์ โรงเรียนที่เป็นเครือข่าย สามารถจัดการหมุนเวียนนักเรียนมาใช้บริการได้ ส่งเสริมการเรียนการสอนด้าน ICT โดยใช้ Bus Mobile เป็นแหล่งเรียนรู้ออกให้บริการแก่โรงเรียนขนาดเล็กที่เส้นทางคมนาคมสะดวก และให้บริการ Computer Notebook แก่โรงเรียนขนาดเล็กที่การคมนาคมไม่สะดวก ของบสนับสนุนอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียมให้กับโรงเรียนที่ประสงค์จะจัดรูปแบบการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการลดชั้นกรณีมีครูไม่ครบชั้น

2. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้ บุญช่วย สิริเกษ (2540: 205) สรุปความหมายของผู้นำในภาวะต่างๆ ไว้

5 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับตำแหน่งสูงสุดในกลุ่ม หรือในสำนักงานองค์การ ซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่งนั่นเอง
2. ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นจุดรวมของสมาชิก หมายถึง เป็นศูนย์กลางของสมาชิกในกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของความคิด ความรักและอารมณ์

3. ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มทางโครงสร้างของกลุ่ม ให้ความอบอุ่นเป็นกันเองกับสมาชิกในกลุ่ม ไวต่อการรับรู้และความรู้สึก และเน้นผลงานของกลุ่ม

4. ผู้นำ คือ ผู้ที่ถูกกล่าวขวัญถึงมากที่สุด คือ ถูกเอ่ยชื่อมากที่สุด ถูกเสนอชื่อมากที่สุด เรียกได้ว่าเป็นผู้นำทางสังคมมิติ หรือเป็นผู้ที่ได้คะแนนนิยมสูงสุดในหมู่คณะนั่นเอง

5. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มดี สามารถวางแผนดำเนินงานได้ดี เร่งเร้าให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะได้ ผู้อื่นยอมรับปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจโดยมิได้ใช้อำนาจบังคับ

ประพันธ์ สุริหาร (2541: 28) กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นผู้ที่เข้าใจ เห็นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นใจ เคารพรักใคร่และไว้วางใจผู้นำ

สตอกคิลล์ (Stogdill อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ ต่ายแสง 2543: 7-8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบ มีแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้สำเร็จเข้มแข็ง และเพียรพยายาม ถ้าได้กล้าเสีย มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน พร้อมทั้งจะรับความเครียดระหว่างบุคคล ทนต่อความคับข้องใจและความล่าช้า

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 8) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน อยู่ร่วมกัน ทำร่วมกัน ให้นำพากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งใจ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 230) กล่าวว่าผู้นำคือ สมาชิกกลุ่มผู้ที่มีบทบาทสำคัญกว่าผู้อื่นในด้านการนำผู้อื่น บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม และเป็นผู้ใช้อิทธิพลนั้นดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการยอมรับของสมาชิกกลุ่มด้วย

มัลลิกา ดันสอน (2544: 46-47) กล่าวว่า ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งที่เป็นทางการหรือผู้นำอาจเป็นผู้ที่ไม่ได้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ แต่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่เป็นเอกภาพ ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะใช้ภาวะผู้นำในการสร้างสรรค์คุณค่าและผลประโยชน์แก่องค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545: 26) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น โดยใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้บุคคลอื่นหรือผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของผู้นำที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนบรรลุตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ส่วนความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2540: 19) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สงวน ช่างฉัตร (2541: 172) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นโดยอาศัยอำนาจจากการบังคับ (Coercive) ให้คนอื่นกลัวอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) หรือการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) หรืออำนาจที่ผู้ครอบครองตำแหน่งได้รับมอบหมายจากองค์กร อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) และอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Reference Power) คำสั่งของผู้บังคับบัญชา จุดประสงค์ของการใช้อำนาจเหนือผู้อื่นดังกล่าวก็เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร เทคโนโลยี ความสามารถของสมาชิกกลุ่ม หรือบุคลากรในองค์กร

เรียม ศรีทอง (2542: 331) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ อิทธิพล กลุ่ม และเป้าหมาย ภาวะผู้นำจะแสดงออกซึ่งความมีอำนาจมีคุณลักษณะพิเศษ หรือผู้ที่แสดงบทบาทได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์เพื่อโน้มนำบุคคลให้สามารถดำเนินงานใดๆ ได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้

อ่ำไพ อินทรประเสริฐ (2542: 6) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคม (Social Influence Process) ต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานนั้นอาจเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

ธีรพนธ์ คงนาวัง (2543: 13) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือสภาพโรงเรียนที่มีบุคคลระดับหัวหน้างานต่างๆ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถโน้มน้าวเจรจาต่อรองหรือประสานให้สมาชิกปฏิบัติตาม

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 234-237) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม สามารถใช้อิทธิพลในกระบวนการจูงใจให้ผู้อื่นพอใจในการปฏิบัติตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

ยุพา เสนาะพิน (2546: 11) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

นอกจากนี้เบส Bass (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2550: 8-9) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้และได้จำแนกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (group process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ (traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (compliance) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคลอใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม มิใช่การบังคับ ขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (power relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆในกลุ่ม และควบคุมซึ่งนำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพของบุคคลในการที่จะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะในการจูงใจให้กลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2.2 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การอย่างมาก (พรนพ พุกกะพันธุ์ 2544: 19) ผู้นำจึงมีความสำคัญดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544: 145) ได้เสนอหน้าที่ของผู้นำ ดังนี้

- 1) การชี้ขาด มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น
- 2) การเสนอแนะ การกระตุ้นให้เกิดการเริ่มต้นหรือเคลื่อนไหวภายในองค์การ
- 3) ให้ความมั่นคงด้วยการรักษาทัศนคติที่ดีไว้ กล้าเผชิญปัญหาอย่างมั่นคง
- 4) การเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ขององค์การ
- 5) การคล้อย ผู้นำสามารถคล้อยให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่จะทำการสรรเสริญ

ยกย่องอย่างจริงใจ

ส่วน เครทซ์และครัชฟิลด์ (Kretsch and Crutchfield อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์ 2544: 239) ได้จำแนกหน้าที่และบทบาทผู้นำดังนี้

- 1) ผู้พิจารณานโยบายหรือเป้าหมายและรับผิดชอบ
- 2) ผู้วางแผน
- 3) ผู้วางนโยบาย
- 4) ผู้เชี่ยวชาญ
- 5) ผู้เป็นตัวแทนกลุ่มในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

- 6) ผู้ควบคุมความสัมพันธ์
- 7) ผู้ให้รางวัลและลงโทษ
- 8) ผู้เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม
- 9) ผู้ยึดอุดมคติ
- 10) ผู้รับบาป ขอมรับคำตำหนิวิจารณ์

จะเห็นได้ว่าผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นผู้ริเริ่มการวางแผน กำหนดนโยบาย โน้มน้าวใจให้เกิดการปฏิบัติ ควบคุมการบริหารงาน ติดตามผลการดำเนินงาน สนับสนุนให้ขวัญกำลังใจเพื่อให้ผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ และยอมรับกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ประเวศ วะสี (2540: 52-53) ได้กล่าวไว้ว่า หากสังคมใดขาดผู้นำที่ดี สังคมนั้นก็จะไม่พัฒนา ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากมีภาวะผู้นำก็สามารถสร้างจุดหมายร่วมกัน ก็จะกระทบกระทั่งกันน้อย มีความร่วมมือมาก มีความสุขและมีพลังสร้างสรรค์สูง

เรียม ศรีทอง (2542: 330) กล่าวว่า กลุ่มคนในสังคม ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงระดับโลก จำเป็นต้องมีผู้นำ ซึ่งทำหน้าที่ทำให้กลุ่มนั้นดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ เช่น ผู้นำครอบครัว เป็นผู้ที่มิบทบาทในการรับผิดชอบ การปกป้องคุ้มครอง ความมั่นคงปลอดภัย รูปแบบของผู้นำครอบครัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ส่งผลถึงบรรยากาศ และความสัมพันธ์อันดีและระบบครอบครัวด้วย ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย ผู้นำองค์การต่างๆมีความสำคัญทำให้ระบบกลุ่มมั่นคง

สุภรณ์ สภาพงศ์ (2544: 228) กล่าวว่า ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพแบบประชาธิปไตย ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้บริหาร ก็จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติการเรียนรู้ได้ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะดำเนินงานให้สำเร็จได้คือ ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องเป็นแกนหลักในการบริหาร และดำเนินการร่วมกันผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคลากรภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2544: 53)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญ คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ สามารถรวมพลังของทุกคนให้เกิดความร่วมมือสร้างสรรค์สิ่งดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิก รวมถึงประสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายทฤษฎีซึ่งนักวิชาการได้คิดค้นและสรุปเป็นองค์ความรู้ไว้ แต่จะกล่าวถึงบางทฤษฎีที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550: 74-104) ได้สรุปรวบรวมไว้ ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ผู้นำตามทฤษฎี X จะต้องใช้อำนาจข่มขู่ วางแผนงานเอง ชอบสั่งการ เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ เพื่อที่จะให้งานสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับ ออกกฎระเบียบต่างๆ ผู้นำจะให้บริการในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคง

ส่วนผู้นำตามทฤษฎี Y จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนรับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นแรงเร้าให้เกิดการผสมผสานกัน ระหว่างจุดประสงค์ส่วนตนกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน ผู้นำประเภทนี้น้อยจะคำนึงถึงตัวแปร 4 ประการ ในการเป็นผู้นำ คือ

1. คุณลักษณะของตัวผู้นำเอง
2. ทักษะ ทักษะ ความต้องการ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์การ
4. สภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

2.3.2 ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน

ตาข่ายการบริหารประกอบด้วย 2 มิติ

1. มิติมุ่งคน (concern for people)
2. มิติมุ่งผลผลิต (concern for production)

มิติมุ่งคน หมายถึง วิธีการที่ ผู้นำใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ตาม ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันของบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ การตระหนักถึงและส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ตามความรับผิดชอบต่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

มิติมุ่งผลผลิต หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น คุณภาพในการตัดสินใจ นโยบายกระบวนการในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการวิจัยปริมาณของผลงาน คุณภาพของผลงาน

โดยทั้งสองมิติเป็นอิสระแก่กัน แต่ละมิติแบ่งเป็น 9 ช่อง แต่ละช่องแทนแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังแสดงในภาพ

มุ่งที่คน	1,9								9,9
					5,5				
	1,1								9,9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	มุ่งที่ผลผลิต								

ภาพที่ 2.1 ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน

ที่มา: อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2550: 76)

จากภาพที่ 2.1 อธิบายลักษณะของผู้บริหารแบบต่างๆและพฤติกรรมของผู้บริหารแบบนั้นๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำแบบ (1,1) หรือแบบไม่เอาไหน (Impoverished) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงาน บริหารแบบเฉื่อยชา เรื่อยๆ ไม่มีจุดหมาย เป็นผู้นำที่แยกตนเองออกจากคนอื่นๆ ในองค์กร มอบอำนาจให้คนอื่น มักโยนความผิดให้คนอื่น เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุด เพราะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง ผู้นำแบบ (1,1) จะพยายามวางตัวเป็นกลาง แยกตนเองออกจากสถานการณ์ความขัดแย้ง มักจะแก้ปัญหาตามกฎระเบียบ

2. ผู้นำแบบ (1,9) หรือแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club) เป็นผู้นำแบบลูกทุ่งที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นประการสำคัญ พยายามทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด เป็นผลทำให้ผลิตผลของงานมีน้อย พยายามสร้างความเป็นกันเอง โดยเป็นมิตรกับคนทั้งหลาย มิได้มุ่งผลผลิตของงาน พยายามทำให้ผู้ตามพอใจ

เมื่อเผชิญความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะพยายามกลบเกลื่อนหรือทำให้ความขัดแย้งนั้นเงียบหายไป โดยพยายามรักษาน้ำใจคนเป็นประการสำคัญ

3. ผู้นำแบบ (9,1) เป็นผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน (Task Oriented) มุ่งแต่จะให้งานสำเร็จอย่างเดียว ไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งแต่ประสิทธิภาพของการทำงานไม่สนใจความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน ชอบใช้อำนาจ กฎ ระเบียบและการสั่งการ

เมื่อมีความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะใช้อำนาจในการบังคับระงับความขัดแย้ง โดยมุ่งที่การเอาแพ้ชนะกัน และตนเองต้องเป็นผู้ชนะ ไม่ชอบให้ทำงานเป็นทีมเพราะกลัวถูกน้องรวมหัวกันต่อต้าน

4. ผู้นำแบบ (9,9) หรือแบบเล่นเป็นทีม (Team) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลงาน ทำงานเป็นทีมหรือเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจ ให้ความผูกพันกับงานและกับองค์กร งานที่ทำมีความสำเร็จสูง

เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะไม่สนใจว่าคู่ขัดแย้งคือใคร จะสนใจว่าปัญหาของความขัดแย้งอยู่ที่ใด พยายามหาสาเหตุ หาข้อมูลของความขัดแย้ง และใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์

5. ผู้นำแบบ (5,5) หรือแบบทางสายกลาง (Middle of the road) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานพอสมควร เพื่อนร่วมมีความพอใจบ้าง ผลงานก็สำเร็จตามควร เป็นผู้นำที่พยายามคงสภาพเดิม ไม่ปรารถนาจะเห็นการเปลี่ยนแปลง

เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง จะไม่แสดงว่าเข้าข้างฝ่ายใด พยายามใช้ทางสายกลาง ให้ทุกคนเห็นว่าตนเองยุติธรรมและมีเหตุผล มักจะใช้วิธีผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน

2.3.3 ทฤษฎี 3 มิติของเรคคิน

จากการวิจัยผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ (initiating structure) กับมิติมิตรสัมพันธ์ (consideration) จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็นมิติมุ่งผลผลิต (production-centered) กับมิติมุ่งคนงาน (employee-centered) และจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น แบบมุ่งงาน (task leader) กับแบบมุ่งสังคม (social-leader) จากผลการวิจัยดังกล่าว เรคคินได้นำมาสร้างทฤษฎี โดยอาศัย 2 มิติแรกคือมิติมุ่งงาน (task orientation) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (relationship orientation) และได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผล (effectiveness) เข้าไปอีกมิติหนึ่งชื่อ ทฤษฎีสามมิติ (3-D Model หรือ 3-D Management)

ทฤษฎี 3 มิติของเรคคิน ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแนวนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้เกิดการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลมาก ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลน้อย

จากมิติมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ เรดคินได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานขึ้นมา 4 แบบ ดังนี้

1. งานสูง – สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่ผสมผสาน (integrated) โดยจะมุ่งที่คน โดยให้ทำงานที่มีความหมาย และมุ่งที่งาน โดยให้คนตระหนักถึงความรับผิดชอบ

2. งานต่ำ – สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่เป็นมิตรสัมพันธ์ (related) เน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และคำนึงถึงงานเพียงเล็กน้อย

3. งานต่ำ - สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำที่แยกตัว (separated) มีได้มุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์

4. งานสูง – สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำที่เสียสละ (dedicated) จะเสียสละให้กับงานและคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อย

จากแบบผู้นำทั้ง 4 แบบ ถ้าสถานการณ์เหมาะสมจะก่อให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ ดังนี้

ผู้นำทีม (Executive) ผู้นำแบบนี้ถือว่าหน้าที่ของตนเอง คือ การส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในการปฏิบัติภารกิจ มักจะตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใช้ความสามารถ

ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำแบบนี้เชื่อมั่นในตัวบุคคล มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถพิเศษของบุคคลอื่นและจัดบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจสูงสุด

ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) ผู้นำประเภทนี้ไม่สนใจอย่างจริงจังต่อทั้งคนและงาน แต่ปฏิบัติไปตามกฎเกณฑ์ แต่ก็ไม่กระทบกับขวัญของผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานก็สารภาพที่จะทำงานให้สำเร็จได้

ผู้บุญงาน (Benevolent autocrat) ผู้นำประเภทนี้เชื่อมั่นในตัวเองสูงมาก มีทักษะดีเยี่ยมในการชักนำให้ผู้อื่นกระทำตามที่ตนเองต้องการ เป็นผลให้งานสำเร็จ มีผลผลิตสูง ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสมก็จะเกิดผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ ดังนี้
ผู้ยอมความ (Compromiser) เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญทั้งคนและงานแต่ไม่มีความสามารถที่จะทำ อาจเพราะไม่มีความจริงใจที่จะทำหรือไม่กล้าตัดสินใจ ถือเอาการ ประนีประนอมเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน

ผู้เอาใจ (Missionary) เป็นผู้นำที่ถือเอาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก ทำงานหย่อนประสิทธิภาพ ไม่กล้าเสี่ยง เอาใจลูกน้อง ต้องการให้ผู้อื่นมองว่าตนเองเป็นคนดี

ผู้ทันท่า (Deserter) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและงาน ทำงานหย่อนประสิทธิภาพ ไม่สนใจขวัญและกำลังใจของลูกน้อง

ผู้คุมงาน (Autocrat) เป็นผู้นำที่หลงตนว่าสำคัญกว่าคนอื่น เชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งแต่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่สนใจขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน ชอบบังคับ ข่มขู่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร

2.3.4 ตัวแบบสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model)

หลักสำคัญของตัวแบบของฟีดเลอร์มีดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ
2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงาน และบรรยากาศในตำแหน่ง
3. ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแบบผู้นำและการควบคุมสถานการณ์

แนวคิดของฟีดเลอร์เห็นว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของแบบผู้นำกับลักษณะของสถานการณ์ ดังนี้

1. ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
2. ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมในระดับปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน

3) ในสถานการณ์ที่ควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2.3.5 ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของเฮาส์

เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวคิดเดิมของอิวินส์ และปรับปรุงโดยเฮาส์และคณะ ซึ่งเป็นการอธิบายวิถีทางที่ผู้นำใช้ในการบรรลุเป้าหมายมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ พฤติกรรมผู้นำ และสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)

ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive) เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวัง การชี้แนะและกำหนดทิศทาง การให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการ

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement – oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ เชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

3. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศเป็นมิตรในการทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบการตัดสินใจ

ในทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายนี้ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งตัวแปรด้านสถานการณ์มี 2 ชนิด ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะของบุคลิกภาพ

2. ความกดดันและการเรียกร้องของสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย โครงสร้างของภารกิจระดับของความเป็นพิธีการ และปทัสถานของกลุ่มงาน

ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายให้ความสำคัญกับประสิทธิผล โดยหมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่รูปความสำเร็จของการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลถ้า ยกกระดับความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มการยอมรับของผู้นำ และส่งเสริมแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) พยายามอธิบายแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับบุคลิกภาวะของผู้ตาม จากทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด นำมาสร้างเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

1. แบบสั่งการ (telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ
2. แบบการแนะนำ (selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงด้วย
3. แบบการให้มีส่วนร่วม (participation) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ
4. แบบการมอบอำนาจ (delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำด้วย

เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้นำจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เหมาะกับผู้ตามที่มีบุคลิกภาวะต่ำ จะต้องสั่งการอย่างละเอียด ให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด
2. ภาวะผู้นำแบบการแนะนำ เหมาะกับผู้ตามที่เต็มใจจะปฏิบัติงานสูง แต่ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระยะที่กำลังพัฒนา ผู้นำจำเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้แจงในระดับมากอยู่
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม จะปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานและใช้ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ ผู้นำที่มอบอำนาจ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่การเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำในองค์กรนั้น มีอยู่ 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสอนแนะนำ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำแบบใดที่ดีที่สุดและสามารถใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้นำจึงต้องเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำให้เหมาะสมโดยอาศัยข้อมูล บริบทและสถานการณ์

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ผู้นำย่อมมีบทบาทสูงสุด ในสถานศึกษาที่เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าว ชักจูง สร้างสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งถือเป็นงานหลัก เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงจะสามารถนำพาองค์กรทางการศึกษาก้าวหน้าให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ กรอบภาระงานวิชาการของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดมีทั้งหมด 17 งาน ได้แก่ 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของนักการศึกษาซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

ดิว (Duke, 1987: 6 อ้างถึงใน วีรชาติ วิลาศรี 2540: 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน คือ ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และมุ่งมั่นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

เดวิสและโทมัส (Davis and Thomas, 1989: 2 อ้างถึงใน วีรชาติ วิลาศรี 2540: 22) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือบทบาทสำคัญของครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

คาร์เทอร์และคิโอทซ์ (Carter and Kiotz อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ และครูซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำ

ในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

วิลด์ี้ และคิมมอค (Wildy and Dimmock อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 12)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน 2) เตรียมสื่ออุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน 3) กำกับติดตามนิเทศครู 4) เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน 5) ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นหลัก ต้องสามารถทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงได้

ในส่วนของภาระงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น อับเบน และฮิวส์ (Ubben and Hughes, 1987: 97-99) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) การคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7) การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ส่วน เดวิส และโทมัส (Davis and Thomas, 1989: 40) กล่าวว่าองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการมี 8 ด้าน ได้แก่ 1) การเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน 3) การให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย 7) การตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู 8) การสังเกตการณ์สอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

นอกจากนี้ยังมี เซย์ฟาร์ธ Seyfarth (1999: 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ 1) มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) การประเมินผลนักเรียน 3) การจัดโครงสร้างสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) การประเมินผลการสอนของครู 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

คาร์ล ดี กลิคแมน ไชเฟิน พี กอร์ดอนและ โจวิตา เอ็ม รอส กอร์ดอน (Carl D.Glickman, Stephen P.Gordon and Jovita M. Ross-Gordon อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 22)

สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

- 1) มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาและความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนาการบริหาร ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีหลักสูตร
- 2) มีหน้าที่อำนาจการและประเมินผลการสอน พัฒนาผู้ร่วมงาน พัฒนาหลักสูตร
- 3) มีทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การบริหารความขัดแย้ง การตั้งจุดมุ่งหมายการทำงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เนื่องจากผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จึงได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

ทาบา (Taba อ้างถึงใน สุภรณ์ สีทอง 2547: 9) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยจุดประสงค์และจุดหมายเฉพาะ การเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผล

คอลล (Coll อ้างถึงใน บรรพต สุวรรณประเสริฐ 2544: 14) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง ผลรวมของประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะ นิสัยและมโนคติ ซึ่งผู้เรียนได้รับเป็นส่วนหนึ่งของตัวเขาและนำไปใช้ควบคุมพฤติกรรมของผู้เรียน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542: 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดไว้ในเอกสารเพื่อเป็นแม่บทในการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น

ลำลี รักสุทธิ (2545: 10) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือมวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียน ทั้งในและนอกห้องเรียนอันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางอันพึงประสงค์

ชาติร์ สำราญ (2545: 29) ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์แห่งชีวิต วิธีชีวิตในชุมชนทุกชุมชนล้วนแล้วแต่เป็นหลักสูตร ถ้าหากครูสามารถหยิบฉวยนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนอย่างเป็นระบบ โดยมีทั้งเรื่องราว การสอน กิจกรรมและเป้าหมายที่ชัดเจน มวลประสบการณ์ทั้งหมดนั้นต้องหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียว ทั้งนี้ต้องสอดคล้องคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ และกิจกรรมทั้งมวลที่จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรม ความรู้ความคิด ทักษะ ความสามารถตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะบอกให้ทราบถึงแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งมีนักการศึกษาได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542 : 8-9) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

- 1) เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education goals and policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
- 2) จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
- 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and structures) ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชา หรือกลุ่มประสบการณ์
- 4) จุดประสงค์ของวิชา (Subject objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่เรียนวิชานั้นไปแล้ว
- 5) เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
- 6) จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถหลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
- 7) ยุทธศาสตร์การสอน (Instructional strategies) หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้
- 8) การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum materials and instructional media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา และอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

นิคม ชมภูหลง (2545 : 25) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย

- 1) หลักการ เป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตร
- 2) จุดมุ่งหมาย แสดงความคาดหวังของหลักสูตร
- 3) จุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์ของกลุ่มวิชาหรือรายวิชา
- 4) โครงสร้างของหลักสูตร แสดงภาพรวมของหลักสูตร
- 5) เนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหาความรู้ที่จะให้ผู้เรียนได้

เรียนรู้

6) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7) แนวทางการใช้หลักสูตร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าองค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหา การวัดและประเมินผล และแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้

การบริหารและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพราะใช้เป็นแนวทางในการจัดหมวดประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและสังคมได้ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคมและบริบทต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หลักสูตรที่ดีจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอยู่เสมอ นักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2537: 29-30) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร มีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ

- 1) การปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรบางส่วนที่กำลังใช้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งลักษณะนี้เป็นสิ่งที่ต้องกระทำอยู่เสมอ ในขณะที่กำลังใช้หลักสูตร
- 2) การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยเปลี่ยนไปจากหลักสูตรเก่าทั้งระบบ ทุกองค์ประกอบของหลักสูตร โดยอาศัยพื้นฐานข้อมูลต่างๆ ในการจัดทำหลักสูตร อันได้แก่ ข้อมูลทางปรัชญา จิตวิทยา สังคม เศรษฐกิจ การปกครอง เทคโนโลยี

สุรชาติพิทย์ งามนิล(2538: 12) สรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การดำเนินงาน เพื่อสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่แล้วให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สภาพสังคม การเมืองเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป

บุญมี เณรยอด (2546: 6) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง โครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพสังคม และเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ หรืออาจจะหมายถึงการจัดทำ หลักสูตรขึ้นมาใหม่ก็ได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน ให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่นและสังคม

ส่วนลำดับขั้นตอนหรือกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ได้มีนักวิชาการ กล่าวถึง ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2536: 86) ระบุกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การสร้างจุดมุ่งหมายของการศึกษาและของหลักสูตร
- 2) การวางรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
- 3) เลือกเนื้อหาวิชา กิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ ที่คิดว่านำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ ต้องการตามสภาพความเป็นจริงและนำไปปฏิบัติได้

4) การนำเนื้อหาหลักสูตรไปใช้ในทางปฏิบัติ

5) การประเมินหลักสูตร

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2537: 56) สรุปลำดับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร
- 3) การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การกำหนดมาตรการการวัดและประเมินผล
- 5) การสร้างสื่อการเรียนรู้และคู่มือครู
- 6) การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อนจะนำไปทดลองใช้
- 7) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้
- 8) การประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร
- 9) การปรับปรุงแก้ไขหลังจากทดลองใช้หลักสูตร
- 10) การอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่

11) การนำหลักสูตรไปใช้

12) การประเมินผลการใช้หลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2546: 90) เสนอขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร
- 3) สำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชนและผู้เรียน
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของ

สังคม

- 5) เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียน ได้ศึกษาที่ตรงกับวัตถุประสงค์
- 6) เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้นๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร
- 7) จัดลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 6
- 8) สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชานั้นๆ และนำมาพร้อม

จัดทำหลักสูตร

9) กำหนดการประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

บุญมี เณรยอด (2546: 7) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการ

ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 ประการ ดังนี้

- 1) กำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร
- 2) การเลือก การจัดเนื้อหาและประสบการณ์
- 3) การนำเอาหลักสูตรไปใช้
- 4) การประเมินผลหลักสูตร
- 5) การปรับปรุงหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 34) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้

ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพปัญหาและความต้องการของ สังคม ชุมชนและท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานะภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายาม บูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตร

6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าขั้นตอนบริหารหรือกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ผู้บริหารจะต้องมี การประชุมชี้แจงให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการใช้หลักสูตร การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการตลอดปีการศึกษา การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับท้องถิ่น การจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่าควรจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ผักตบชားกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก เป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนและหลักสูตร ช่วยให้การศึกษาก้าวไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535: 5) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ดังนี้

1. จัดให้มีแผนการสอนทุกชั้นทุกกลุ่มประสบการณ์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ และกระตุ้นให้ครูจัดทำแผนการสอนและนำแผนการสอนไปใช้ด้วย

2. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียนรวมถึงการจัดวัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอตามความจำเป็น

3. จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และห้องพิเศษเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน

4. ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ ทุกชั้นเรียน และให้มีตารางสอนรวมของโรงเรียนด้วย

5. จัดทำหรือจัดหาเอกสารหลักสูตร และแบบพิมพ์ต่างๆที่สนับสนุนการสอน เช่น แผนการสอน คู่มือครู ให้เพียงพอกับความต้องการ

6. จัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชาให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ หากไม่ดำเนินการให้สมัครใจ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดกับนักเรียน

7. ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู โดยตรวจแผนการสอน หรือบันทึกการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

8. เยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการณ์สอน โดยกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงานไว้

9. จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือครูไม่มาปฏิบัติงาน โดยมีกรบันทึกมอบหมายงาน หรือบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร

10. ติดตามช่วยเหลือพิเศษ ช่วยแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่ครู ให้ขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร

11. เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอน ให้รู้จักใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่างๆ และเลือกกิจกรรมการสอน โดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536: 151-161) กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนว่า การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการจัดทำประมวลการสอน การจัดทำแผนการเรียน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูอาจารย์เข้าสอน การสอนซ่อมเสริม การเลือกตำราเรียน การจัดทำคู่มือด้านวิชาการ การจัดทำคู่มือนักเรียน และห้องศูนย์ควบคุมการเรียนการสอน การพัฒนาครูอาจารย์ การปรับปรุงการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 11) ได้สรุปว่า การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร ต้องมีการจัดระบบสนับสนุน ประกอบด้วย

1. จัดสิ่งสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการเรียนรู้ การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในลักษณะต่างๆ และเพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ

2. แหล่งค้นคว้าสำหรับผู้เรียน เช่น ห้องสมุด ศูนย์หนังสือ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดหมวดวิชา ซึ่งควรเป็นสถานที่ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งค้นคว้าที่เป็นระบบ สะดวก ง่ายต่อการค้นคว้า สะอาด สงบ มีสื่อหลากหลาย นำเข้าไปให้บริการ

3. จัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะฝึกให้ผู้เรียน ได้คิดทำและแสดงออก ครูมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียน ได้คิดและปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งต้องอาศัยสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายน่าสนใจ โรงเรียนจึงควรสนับสนุนสิ่งเหล่านี้ให้พร้อม เพื่อให้ครูสามารถเลือกใช้ เตรียมหรือจัดทำเพิ่มเติมได้อย่างสะดวก และให้ผู้เรียนได้ใช้คิดค้น ปฏิบัติด้วยตนเอง

4. จัดให้มีผู้รับผิดชอบสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มีผู้รับผิดชอบ ดูแลอำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น

4.1 จัดทำแผนโครงการด้านต่างๆเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4.2 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่างๆเพื่อให้ครูผู้สอนมีเจตคติที่ดี

4.3 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติที่เพียงพอ

เหมาะสมต่อการดำเนินการจัดการเรียนรู้

4.4 ส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

4.5 ดูแลให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนในกิจกรรมการเรียนรู้โดยการพูดคุย

รับฟังปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ให้คำแนะนำและร่วมแก้ไข

4.6 อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรสิ่งสนับสนุน ด้านต่างๆ การอำนวยความสะดวกเรื่องห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตารางเวลา

4.7 สนับสนุนระบบนิเทศ กำกับติดตาม สร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านวิชาการทุกภาคเรียน การประชุมร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียน การสอน การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมตามโครงสร้างหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัด การสนับสนุนการจัดสอนซ่อมเสริมทุกภาคเรียน การจัดสอนแทนทุกครั้งที่ครูไปราชการหรือลา การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริม นักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่านทุกภาคเรียน การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่น การสนับสนุนการจัดบรรยากาศในห้องสมุดให้มุ่งใจนักเรียนเข้าใช้บริการ

3. ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน

ความหมายและความสำคัญของสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน

กิตติมา ปรีดีดิถ (2532: 68) อธิบายว่า สื่อการสอน หมายถึง วัตถุ สิ่งของ ภาพเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนตัวบุคคล วิธีการสถานที่ต่างๆที่ใช้ประกอบในการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนบังเกิดผลดี สื่อการสอน มีชื่อเรียกต่างๆกันไป เช่น อุปกรณ์การสอน อุปกรณ์การศึกษา เทคโนโลยีการสอน และโสตทัศนศึกษา เป็นต้น

อนงค์ ดันติวิชัย (2538: 1) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอน ว่าหมายถึง สิ่งที่จะช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด สื่อการสอนจะช่วยทำให้สิ่งที่เป็นามธรรมที่เด็กเข้าใจยากมาสู่รูปธรรมที่เด็กเข้าใจง่าย สื่อการสอนจึงช่วยให้เด็กเรียนได้ง่าย รวดเร็วเพลิดเพลินและจำสิ่งที่เรียนรู้ได้แม่นยำยิ่งขึ้น

กิดานันท์ มลิทอง (2543: 89) ให้ความหมายว่า เป็นสื่อชนิดใดก็ตามซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในรูปแบบของวัสดุ อุปกรณ์และเทคนิควิธี โดยอาจเป็น หนังสือ แผนภูมิรูปภาพ สไลด์ แถบวีดิทัศน์ แผ่นใส เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องวิหวลไลเซอร์ เครื่องเล่นวีซีดี ลำโพง ไมโครโฟน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบเครือข่าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นวัสดุอุปกรณ์ทางกายภาพ เป็นเครื่องมือหรือช่องทางที่ทำให้การสอนของผู้สอนไปถึงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บราวน์ และคณะ (Brown and others, 1985: 32 อ้างถึงใน อัครวิช ปองทอง 2550) กล่าวว่า หมายถึง อุปกรณ์ทั้งหลายที่ช่วยเสนอความรู้ไปสู่ผู้เรียน จนเกิดผลการเรียนที่ดี ทั้งนี้ไม่เฉพาะสิ่งที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมือเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆ เช่น การศึกษานอกสถานที่ การแสดงบทบาทสมมติ นาฏการ การทดลอง ตลอดจนการสัมภาษณ์และการสำรวจ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า สื่ออุปกรณ์ในการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิควิธีการ หรือสิ่งใดๆที่จะช่วยสนับสนุนหรือเป็นช่องทางให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้บริหารกับการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

2. ส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และ การพัฒนางานด้านวิชาการ
3. จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
5. การประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา

ดังนั้น การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน หมายถึง การจัดหา/จัดเตรียม วัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของ ครูและนักเรียน การสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมในการเรียนการสอน การสำรวจแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน การจัดแหล่ง เรียนรู้ภายในสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การสนับสนุนครูพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

4. ด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้าน การวัดผลและ ประเมินผล ดังนี้

- 4.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของ สถานศึกษา
 - 4.2 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 4.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้น การประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน
 - 4.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
 - 4.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
- สรุปว่าในการวัดผลและประเมินผลการเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องมีการประชุม อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดประเมินผล การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านวัดผล ประเมินผลภาคเรียน การจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล การส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลตาม

สภาพจริง การสนับสนุนให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น การสนับสนุนให้จัดทำคลังข้อสอบ การประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย

5. ด้านการนิเทศการสอน

หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาจึงอยู่ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของตน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง 2547: คำนำ) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศมาจากภาษาอังกฤษว่า “Supervisor” ตามรูปศัพท์หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำและปรับปรุง

สังัด อุทรานันท์ (2530: 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535: 17) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของบุคลากรทางการศึกษา ที่จัดทำกิจกรรม และให้บริการกับผู้บริหารและครูในทางตรงและทางอ้อม เพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

แฮร์ริส (Harris, 1985) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือสิ่งที่บุคคลในโรงเรียนกระทำกับบุคคลและสิ่งของเพื่อจุดมุ่งหมายในการคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานของโรงเรียน ให้เป็นไปในแนวทางที่จะส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง

กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ส่วนคำว่ากรณีเทศภายใน หรือกรณีเทศการสอนนั้น มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กลิคแมน (Glickman, 1981) กล่าวว่า “กรณีเทศการสอนเป็นชุดย่อย (subset) ของกรณีเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการปรับปรุงงานและหน้าที่ในชั้นเรียน และกิจกรรมที่ดำเนินในโรงเรียน โดยกระทำหรือทำงานโดยตรงกับครู”

ซัด บุญญา (2538: 44) สรุปว่า กรณีเทศการศึกษา ที่รวมถึงกรณีเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจ ที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใดๆ ของโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานใดๆ ของโรงเรียนและของบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้ จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก

ซารี มณิศรี (2538: 201) ให้ความหมายว่า กรณีเทศภายในโรงเรียน เป็นความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครู ให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541: 42) ให้ความหมายของกรณีเทศภายในว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า กรณีเทศการสอน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจ ให้ประสบความสำเร็จในการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียน ให้เต็มวัยและตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

ความสำคัญของการนิเทศ

ซัด บุญญา (2538: 45) สรุปว่ากรณีเทศการศึกษา รวมทั้งกรณีเทศภายในเป็นกิจกรรมที่สำคัญ เนื่องจาก

1) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ และมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด รักษาไว้และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

2) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและรองรับด้วยข้อมูลสารสนเทศ เป็นกิจกรรมที่อยู่ในบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจเข้าใจอันดี ต่อกันระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ

3) เป็นกิจกรรมที่เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการนิเทศ

4) เป็นกิจกรรมที่ดึงศักยภาพของผู้รับการนิเทศมาใช้ และให้การยกย่อง

5) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับ มาตรฐาน วิชาชีพหรือระดับคุณภาพครูของครูสภาให้สูงขึ้น และรักษาไว้ได้

อาคม จันทสุนทร (2528: 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1) เป็นการช่วยเหลือ ส่งเสริม กำลังของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่ไม่เพียงพอ ที่จะนิเทศการศึกษาให้ทั่วถึง

2) การนิเทศบุคลากรในโรงเรียน ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดี และสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ตรงจุดกว่าคนภายนอกมา นิเทศ

3) ผู้นิเทศคุ้นเคยกับครูคืออยู่แล้ว ไม่ต้องเสียเวลาในการสร้างความคุ้นเคย อีกทั้งทำให้บรรยากาศในการนิเทศเป็นไปอย่างเป็นกันเอง

4) ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ทำให้การดำเนินงานไปถึงจุดหมาย โดยไม่ขาดความต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าการนิเทศภายใน มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศเกิดขวัญ กำลังใจ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐาน จากการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเข้าใจสภาพปัญหาและมีความคุ้นเคยกันคืออยู่แล้ว

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการสอน

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนิเทศภายใน เพราะความก้าวหน้าหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ (2541: 47-48) ได้ระบุว่าในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารควรมี บทบาท ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน

2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาระบบ นิเทศของโรงเรียน ให้แก่คณะครูในโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง

3) จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ

4) ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน

5) ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครู

6) ติดตามประเมินผลดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียน และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียน ให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง

7) เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้เกิดการเสริมแรง ให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุกานดา ตปนียางกูร (2539: 179) สรุปว่าในการนิเทศการสอนของครูนั้นผู้บริหารควรมีบทบาท ดังนี้

1) ช่วยให้ครูแต่ละคนทำการสอนให้ได้ผลดี ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญงอกงามในอาชีพ

2) เป็นผู้ประสานงานและให้บริการแก่ครูทุกคนในด้านการสอน คือ ต้องช่วยเหลือครูในด้านเนื้อหาที่สอน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล

3) ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูในทุกโอกาส คือ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจง หรือชี้แหล่งวิทยาการให้ครู

4) ประเมินผลการเรียนการสอนและโปรแกรมของโรงเรียนทั้งหมด กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

(1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

(2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบ

หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

(3) ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

(4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและ

กระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

(5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนของครู ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ การจัดทำปฏิทินการนิเทศการสอน การกำหนดบทบาท

หน้าที่ในการนิเทศ การสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาการเรียนการสอน

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วาสนา ประवालพฤกษ์ (อ้างถึงใน กรมวิชาการ 2543: 74) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากความต้องการที่จะพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลกับผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น เหมาะสมขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาสูงขึ้น

ชาติรี เกิดธรรม (2544: 12) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน ว่าเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียน ทำกับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนโดยครูผู้สอน

กองการวิจัยทางการศึกษา (2542: 2-3) ได้กล่าวถึงครูกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยไม่ใช่สิ่งแปลกแยกไปจากบทบาทหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยก็คือครูผู้สอน การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นด้วยการปฏิบัติงาน การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ผู้วิจัยประสบอยู่ จากนั้นทำการศึกษา กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ ผลที่ได้ คือ การเรียนการสอน เพราะการวิจัยในชั้นเรียนมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของผู้วิจัย

สายศิลป์ สายีน (2544:52) สรุปว่าผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูให้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

- 1) มีนโยบายให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน
- 2) ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนางานวิจัยในส่วนภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมให้มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศการวิจัยในระดับท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่จัดระบบข้อมูลพื้นฐานด้านการวิจัย การอำนวยความสะดวกและชี้แนะข้อมูล แหล่งค้นคว้าอ้างอิง และการบริการให้คำปรึกษา
- 3) ควรส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของนักวิจัย และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ทางวิจัยเพิ่มขึ้น และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ดำเนินการวิจัย
- 4) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยของแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอเหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นของการพัฒนาการศึกษา
- 5) จะต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และให้มีความร่วมมือกันดำเนินการวิจัย การกำกับดูแล ติดตามผลการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

6) ควรสนับสนุนให้ครูประสานงานการวิจัย การรวบรวมและเผยแพร่ ผลงานวิจัยในทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 21) ได้สรุป เกี่ยวกับวิธีพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลให้ได้รับการพัฒนาอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปอบรมหลักสูตรต่างๆหรือศึกษาต่อ

2) จัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน

3) จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน

4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยสร้าง นวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน

5) จัดให้มีการประเมินผล การศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บ รวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออก เผยแพร่ และส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น

คูสิต จันทรพงษ์ (2548: 28) ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความ ช่วยเหลือ และส่งเสริมครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย ให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัย ให้ความสำคัญต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ให้โอกาสในการศึกษาอบรม การค้นคว้า การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ตลอดจนสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็น และงบประมาณต่างๆ เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความ เข้าใจ และเกิดความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษานั้นผู้บริหาร จะต้องดำเนินการจัดหาคู่มือ และให้คำแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ครู เชิญวิทยากรมาอบรมให้ ความรู้การวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่ หน่วยงานอื่นจัดขึ้น สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้นักเรียนทุกคนมี ความรู้และทักษะที่จำเป็นเป็นต่อความสำเร็จต่อไปในอนาคต จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยกำหนดเป็นจุดเน้นสำคัญสูงสุดของสถานศึกษาคือ การทำให้

นักเรียนรู้ คำเนิรการทุกวิถีทางที่จะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ทั้งนี้การที่ทุกคนจะเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leaders) ได้นั้น ทั้งผู้บริหารและคณะครูอาจารย์จะต้องร่วมกันคิด ค้นหารูปแบบใหม่ (New model) ที่ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อในโรงเรียน และร่วมมือกันปฏิบัติการสอนภายใต้รูปแบบใหม่นั้น ดังนั้น โรงเรียนในวันนี้หรือเมื่อวานนี้ ย่อมไม่เหมาะสมกับความต้องการของสังคมอีกต่อไป การปรับโรงเรียนให้สอดคล้องกับโลกอนาคต จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ใหม่ (New strategies) มีกระบวนการบริหารจัดการใหม่ (New processes) และต้องมีทัศนคติใหม่ (New mindset) กล่าวโดยรวม ต้องการกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความจำเป็นต้องปรับโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่รอบรู้โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าของครูหรือบุคคลอื่นในโรงเรียน

มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ระบุว่า ผู้ที่ต้องทำหน้าที่นี้เทศงานขององค์การ (Organizational supervisors) มีความจำเป็นต้องเป็นทั้งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่มีประสิทธิผล ในตนเองในช่วงทศวรรษ 1980 ได้มีการวิจัยมากมายเกี่ยวกับ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามีประสิทธิผล”หรือ “โรงเรียนคุณภาพ”ซึ่งสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนซึ่งมาจากระดับสังคมเศรษฐกิจระดับล่างให้สูงขึ้นได้อย่างชัดเจน พบว่า มีปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเหล่านี้ก็คือ การมีผู้นำการเรียนการสอน (Instructional leadership) หรือมีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งก็คือครูใหญ่ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูงนั่นเอง ต่อมาเฮค ลาร์เซน และมาร์โคไลด์ (Heck, Larsen and Marcoulides, 1990 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2549: 11) จึงทำการสังเคราะห์คุณลักษณะและทักษะสำคัญที่ครูใหญ่เหล่านี้ใช้ในการปรับปรุงโรงเรียน ซึ่งพบว่าเป็นคุณลักษณะและทักษะที่ประกอบด้วยหลายมิติ (Multidimensional construct) สิ่งที่ครูใหญ่เหล่านี้ในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนนำมาใช้ดำเนินการได้แก่ คุณลักษณะที่สรุปได้ดังต่อไปนี้

- 1) การตั้งความคาดหวังกับครูและนักเรียนไว้สูง (High expectations on students and teachers)
- 2) การบริหารโดยยึดจุดเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (An emphasis on instruction)
- 3) การให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและบุคลากร (Provision of Professional development)
- 4) การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนที่นอกเหนือจากใช้เกณฑ์อื่น ๆ (Use of data to evaluate student's progress among others)
- 5) การแสดงพฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitating)

6) การร่วมปรับปรุง (Improving) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน

วันทนา เมืองจันทร์ (2543: 11) กล่าวว่า ในโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จเป็นบุคคลที่มองไกล กล้าเสี่ยง มีความคิดก้าวหน้า ทันเวลา ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลกยุคปัจจุบัน เอาชนะอุปสรรคต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารในการทำโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างสมบูรณ์สู่ชีวิตที่ดี หรือเป็นไปอย่างธรรมดา มีชีวิตอยู่ไปวันๆ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นของนักเรียน

จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551: 34) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นผู้ที่ให้ความสนใจงานด้านวิชาการ และถือว่างานวิชาการเป็นภารกิจอันดับหนึ่งของสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน ผลงานชัดเจนของสถานศึกษา จะเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาให้เกิดขึ้นโดยตรงกับนักเรียน มีเป้าหมายสูงสุดในการบริหารจัดการ คือผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น บทบาทการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ นั้นภาระหน้าที่เกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การเพิ่มผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนด้วยการปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนการสอน การสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ให้สำเร็จ มีคุณภาพได้ ก็เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมจะพัฒนางานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณภาพตามที่ต้องการ

4. การบริหารงานวิชาการ

อศวิณ อาสุยา (2550: 2) กล่าวว่าการศึกษาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงคน โดยเฉพาะเพิ่มคุณภาพของคนและอาจหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงสังคมด้วย การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร

4.1 ความหมายของงานวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 2) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ ได้ผลดีและมีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จันทราณี สงวนนาม (2545: 56) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ

กมล ภูประเสริฐ (2545: 6) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจ สถานศึกษา

พรสุรีย์ สุธนะวัฒน์ (2549: 16) สรุปว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดใน โรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมี ประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงาน วิชาการ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในหรือภายนอกห้องเรียน โดยเหตุนี้งานวิชาการจึงสำคัญ ที่มี ขอบเขตกว้างขวาง เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนใน ทุกๆด้าน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายการจัดการศึกษา พัฒนา บุคลากรทางด้านวิชาการ จัดระบบวัดผลประเมินผลการเรียน การดำเนินงานทะเบียนนักเรียนและ จัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นงานหัวใจหลัก ของสถานศึกษา โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ส่วนงานอื่นๆ เป็น งานส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ

กิติมา ปรีดีดิติก (2532: 48) กล่าวว่า เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของ โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใด มาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการ พิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538: 20) ให้ความสำคัญแก่ การบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนโดยตรงของครู เพราะเป็น

งานที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การจัดหา วัสดุการเรียนการสอน ซึ่งต่างจากการบริหารงานด้านอื่นๆ เช่น ธุรการการเงิน อาคารสถานที่ ซึ่งมี ผลเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นของการดำเนินงานบริหารวิชาการเท่านั้น ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อ การสอนของครูและคุณภาพของนักเรียน จึงพอประเมินได้ว่างานบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ที่สุดในโรงเรียน งานวิชาการจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ของโรงเรียนนั้นๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุขในการ ดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม
- 2) งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงาน วิชาการ มากปริมาณงานด้านอื่นๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย
- 3) งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็น ในรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของ โรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ
- 4) งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของ โรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงาน วิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น
- 5) งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ กระตุ้นและ ส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของ หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33) อธิบายแนวคิดในการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิมิตบุคคลไว้ว่า แนวคิดงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลัก ของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และปรับปรุง พ.ศ. 2545 มุ่งให้

กระจายอำนาจในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเนื่องจากเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหาร และเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน

4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

จากพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาหรือภาระงานวิชาการไว้ดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ
ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์
ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้
คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน
สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน
และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย
เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการ
เรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ
บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์
อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการ
เรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของ
ผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไป
ในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้
สถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมิน
ผู้เรียนตามวาระหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการ
ประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของ
หลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวาระหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

จากแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29-30) ได้ออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดขอบข่ายของงานวิชาการออกเป็น 17 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยภาระงานดังต่อไปนี้ การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ

ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้หลายประการด้วยกัน

“ผู้บริหาร (Managers)” หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน โดยเน้นเรื่อง “ความมีประสิทธิภาพ” (People who do things right) ส่วน “ผู้นำ” (Leaders) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน โดยเน้นเรื่อง “ความมีประสิทธิภาพ” (People who do right thing) เบนนิสและนันัส (Bennis & Nanus, 1985) ส่วนทัศนะของเบอร์น (Burn, 1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2549: 6) อธิบายว่า ผู้บริหารทำหน้าที่ จัดหา ประสานงาน และกระจายทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการทำงานขององค์กรเป็น

ผู้ที่สร้างความมั่นใจว่าสร้างที่ปฏิบัตินั้นเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร ส่วนผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะ เพื่อการสร้างความมั่นใจว่างานขององค์กรคือสิ่งที่จำเป็นต้องทำ ส่วนผู้นำมีหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กร เป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ควรจะเป็นขององค์กร โดยสรุปงานด้านการเป็นผู้บริหาร (Management) ได้แก่ การควบคุม การวางระบบ การจัดระเบียบ และเน้นความมีประสิทธิภาพ ส่วนงานการเป็นผู้นำ (Leadership) คือการทำหน้าที่ปลดปล่อยพลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จัดทำวิสัยทัศน์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีประสิทธิภาพ

ยามาดา (Yamada, 2000 อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 20) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ การตัดสินใจ ยุทธวิธีและเทคนิค เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน อย่างไรก็ตามแม้หัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานในบทบาทผู้บริหารในฐานะการเป็นผู้นำทางวิชาการ คือการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถ้าผู้บริหารเหล่านั้น ไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือหากขาดคุณสมบัติการเป็นนักจัดการที่ดี ก็จะไม่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน และบทบาทของผู้บริหารในฐานะการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำพาให้โรงเรียนของตนประสบผลสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดขึ้น ได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการสอนและวิธีการเรียนรู้ นอกจากนี้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ ยังเป็นการสร้างโอกาสให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอีกด้วย

แอนนิตา ดับเบิลยู ฮอย และเวย์นี่ เค ฮอย (Anita W. Hoy and Wayne K. Hoy, 2003 อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 22) กล่าวเกี่ยวกับบทบาทผู้นำทางวิชาการดังนี้ บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คือ ผู้นำด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำด้านวิชาการควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูก็จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพ ควรจะกระทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนเรียนรู้ วิธีสอนที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่างๆ ความร่วมมือในผู้ร่วมงาน ความเชี่ยวชาญและการทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการปรับปรุงเพื่อความสำเร็จ แม้ว่าครูเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จเกี่ยวกับการเรียนการสอน

แต่สิ่งที่สำคัญเท่าๆกัน คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพูดถึงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับเป้าหมายการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งบทบาทของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรเป็นแรงจูงใจอย่างมากในโรงเรียน จากงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น ยืนยันว่าการเน้นวิชาการของโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการควรมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ให้มีความเป็นระเบียบ จริงจัง และมุ่งไปสู่เป้าหมายทางการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงทั้งคำพูดและการกระทำถึงความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนให้ครูและนักเรียนชอบทำงานหนักและมุ่งสู่ความสำเร็จทางวิชาการ

2. ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงการเรียนการสอนต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการอยู่ตลอดเวลา เป็นกิจกรรมร่วมมือกันระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู กิจกรรมต่างๆ เช่น การเจริญเติบโตและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน บรรยากาศในโรงเรียน แรงจูงใจของครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของคณะครู ควรได้รับการควบคุมและประเมินเป็นประจำเพื่อจุดมุ่งหมายของการปรับปรุง

3. ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน เพราะครูคือผู้ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน ดังนั้น แรงจูงใจของครูจึงมีความสำคัญต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างยิ่ง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์และจัดหาทรัพยากรวัสดุที่จำเป็นสำหรับครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำทางปัญญา เป็นผู้รักษาพัฒนาการคนสุดท้ายในด้านการสอน การเรียน แรงจูงใจ การจัดการในชั้นเรียน การประเมินผล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การปฏิบัติที่ดีที่สุดในแต่ละสาขาวิชาระหว่างครู

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นผู้นำในการตระหนักและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้ผู้เรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นเป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมของความเป็นเลิศทางวิชาการ

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Merphy อ้างถึงใน วีระชาติ วิชาศรี 2549: 27-49) ได้กำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่และ 11 องค์ประกอบย่อย สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) จะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communication school goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยความสะดวกขั้นต้นของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งที่จะสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมชมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆจากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการกำจัดสิ่งต่างๆที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลและเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ทั้งนี้การดูแลและเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆของโรงเรียนของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของ

การทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์ อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่จะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional development)

ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียน ในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการตอบสนองต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentive for learning)

การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียน ในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 1-6) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

โรงเรียนของสหรัฐ (Role of the School Leader) ไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้ บทบาทหลักของอาจารย์ใหญ่ที่ต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำด้านการเรียนการสอน (instructional leadership) นั้นได้รับการกล่าวขานมาก ตั้งแต่ช่วง ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา โดยระบุว่าหน้าที่สำคัญประการแรกของงานอาจารย์ใหญ่ก็คือต้องรับผิดชอบดูแลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ในช่วงทศวรรษ 1990 สังคมได้เน้นถึงความสำคัญเรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานของความสำเร็จที่สามารถตรวจสอบได้” (standards-based accountability) ดังนั้นสถาบันผู้นำทางการศึกษา หรือ The Institute for Educational Leadership (2000) ได้ระบุบทบาทความรับผิดชอบของอาจารย์ใหญ่ที่เพิ่มเติมจากการบริหารงานธุรการประจำอยู่แล้ว ดังนี้ “อาจารย์ใหญ่ ยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ของนักเรียน จึงต้องมีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาสาระทางวิชาการและเทคนิค

วิธีสอน จะต้องทำงานร่วมกับครูในการเสริมสร้างทักษะที่เข้มแข็งให้แก่ครู ร่วมกันเก็บข้อมูล วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ อาจารย์ใหญ่จะต้องสามารถในการ ระดมทุกฝ่ายตั้งแต่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจเอกชน ฯลฯ เป็นต้นให้เข้า มาร่วมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยอาจารย์ใหญ่จะต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำสูงมีความรู้ ความเข้าใจต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในประเด็นดังกล่าวอย่างชาญฉลาด และเกิดผลสำเร็จ”

เคนเนท เลทวูดและแคโรไลน์ เรียล (Kenneth Leithwood and Carolyn Riehl, 2003 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2549: 1-6) ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของ อาจารย์ใหญ่ พบว่ามี “แนวปฏิบัติหลัก (core practices) อยู่ 3 ด้านได้แก่

1. ด้านการกำหนดทิศทาง (setting directions) ซึ่งหมายรวมถึง การจัดทำวิสัยทัศน์ การสร้างเอกภาพต่อเป้าหมายของผู้ร่วมงาน และการกำหนดเกณฑ์ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ไว้สูง

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (developing people) ซึ่งประกอบด้วย การใช้วิธีการ กระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) ในการปฏิบัติงานของทุกคน การให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่บุคลากร (individualized support) และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น (providing an appropriate model)

3. ด้านการปรับปรุงองค์กร (redesigning the organization) ซึ่งครอบคลุมถึงการ สร้างความแข็งแกร่งต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรใหม่ และการสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ เลทวูด และ เรียลยังเสนอความเห็นที่ว่าถ้าโรงเรียนต้องอยู่ภายใต้ภาวะของ การปฏิรูปทางการศึกษาแล้ว อาจารย์ใหญ่ จำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญ (core roles) ซึ่งเป็นความ รับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (accountability) เพิ่มขึ้นในเรื่องต่อไปนี้

1. สร้างและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน (ความรับผิดชอบด้าน การตลาด หรือ market accountability)

2. การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจเรื่องที่มีความสำคัญให้ผู้ปฏิบัติงาน (ความรับผิดชอบด้านกระจายอำนาจ หรือ decentralization accountability)

3. การเอาใจใส่ในฐานะที่เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน (ความรับผิดชอบด้าน วิชาชีพ หรือ professional accountability)

4. การพัฒนาและการบริหารแผนกลยุทธ์ (ความรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการ)

เลทวูด และ เรียล ยังพบว่า ผู้นำสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จมักมีพฤติกรรมเชิงรุก (proactive) ในการส่งเสริมด้านคุณภาพ (quality) ความเสมอภาค (equity) และความเป็นธรรมทางสังคม (social justice) ซึ่งเป็นค่านิยมสำคัญในปัจจุบัน นอกเหนือจากการศึกษา อาจารย์ใหญ่จากมุมมองที่เป็นบทบาท(role)อย่างเดียวยังไม่เพียงพอ

แดเนียล ดุค (Daniel Duke, 1999 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2549: 1-6) ได้ทำการวิเคราะห์บทบาทด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ทางบริหารตั้งแต่ปี 1985 - 1995 พบว่ามีแนวคิดสำคัญ (distinct conceptions) ด้านภาวะผู้นำอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่

1. ด้านการเรียนการสอน (instructional) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อครูไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น
2. ด้านการเปลี่ยนแปลง (transformational) ซึ่งเป็นเรื่องที่อาจารย์ใหญ่ต้องสามารถเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้น
3. ด้านส่งเสริมคุณธรรม (moral) ได้แก่การที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นในประเด็นที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่มีคุณธรรมจริยธรรมทำให้ทุกคนสามารถแยกแยะประเด็นใดถูกหรือผิด ควรปฏิบัติหรือควรละเว้น
4. ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) ได้แก่การได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชนโรงเรียน
5. ด้านการบริหารจัดการ (managerial) ซึ่งได้แก่การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ด้านความเท่าทันสถานการณ์ (contingent) ได้แก่ การสร้างความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับสถานการณ์ใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการต้องมีบทบาทสำคัญคือการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยภาวะผู้นำด้านวิชาการ ใน 6 ด้าน คือ การบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาสื่ออุปกรณ์ในการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน การนิเทศการสอนของครู การสนับสนุนการประเมินผลการเรียนของนักเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

มณฑา วิญญูโสภิต (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารรับรู้ว่าตนมีพฤติกรรมในทุกด้านสูงกว่าที่ครูรับรู้

วิรุฬห์จิต ไบลี (2547: 74) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลนักเรียนและด้านมุมมองและแนวโน้มต่อการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ประยูร อาคม (2548: 50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย อำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ 1) บรรยากาศในโรงเรียน 2) การสนับสนุนการจัดการชั้นเรียน 3) พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านอยู่ในระดับ มาก 5 ด้าน คือ 1) การจูงใจ 2) การพัฒนาและการใช้หลักสูตร 3) การสนับสนุนการประเมินผลการเรียนของนักเรียน 4) การจัดการเรียนการสอน 5) การนิเทศการศึกษา ค่าเฉลี่ยรายด้านที่น้อยที่สุดคือ การนิเทศการศึกษา

พัฒนา อำท้าว (2548: 49) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการเปลี่ยนแปลง ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา ด้านภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

พรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์ (2549: 78) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง โดยศึกษาใน 5 ด้าน คือ 1) ลักษณะการเป็นผู้นำ

ทางวิชาการ 2) ความสามารถในการพัฒนางาน 3) ความสามารถในการวางแผน 4) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน 5) ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียนและประสบการณ์การบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วีรชาติ วิลาศรี (2549: 103) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 2) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551: 83) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนาภิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดาเวนพอร์ต (Davenport, 1984: 113) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารและยังพบว่า งานในความรับผิดชอบที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จเกิดจาก โปรแกรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ลู Liu, 1985: 154) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของสถานศึกษา

เฮค และคณะ (Heck, et al., 1990: 94-125) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: ความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล โดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่าง

สม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยยืนยันว่า พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง

เพนเทลิดส์ (Pantelides, 1991: 768-A) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูใหญ่จำนวน 90 คน โดยการสุ่มแบบเป็นระบบตามสัดส่วน จากรัฐอริโซนา ไอโอวาและเวอร์จิเนีย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน จำนวน 578 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการศึกษาการบริหารจัดการทางวิชาการในสถานศึกษา ในด้านการบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การนิเทศการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 144 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 105 คน ได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2543: 40) และทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนวัดทาศิการาม	8	6
2.	โรงเรียนวัดบางยี่ว	6	5
3.	โรงเรียนวัดท้ายทะเล	6	5
4.	โรงเรียนวัดพระบาท	5	3
5.	โรงเรียนบ้านเกาะทวด	5	3
6.	โรงเรียนบ้านนา	5	3
7.	โรงเรียนวัดทองพูน	8	6
8.	โรงเรียนวัดพระหอม	4	3
9.	โรงเรียนวัดคลองขยัน	5	3
10.	โรงเรียนบ้านบางปรุง	4	3
11.	โรงเรียนบ้านคอนโดนด	6	5
12.	โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ	7	5
13.	โรงเรียนวัดบ้านเนิน	5	3
14.	โรงเรียนท่าขนาน	6	5
15.	โรงเรียนบ้านช่องขาด	7	5
16.	โรงเรียนวัดเทพนิมิต	8	6
17.	โรงเรียนวัดทวยเทพ	6	5
18.	โรงเรียนบ้านยางกาญจน์	7	5
19.	โรงเรียนวัดบางค้วน	5	3
20.	โรงเรียนบ้านคงคาล้อม	7	5
21.	โรงเรียนวัดคอนรักษา	7	5
22.	โรงเรียนบ้านเนินขัมมัง	5	3
23.	โรงเรียนบ้านหัวปอ	6	5
24.	โรงเรียนวัดสระเกษ	6	5
รวม		144	105

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้ศึกษาสร้างและพัฒนาขึ้นเอง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษากำหนดในกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
3. การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน
5. ด้านการนิเทศการสอน
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.2.3 สร้างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาตามโครงสร้าง

2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบด้านต่างๆ ดังนี้

2.3.1 หาค่าความตรง (Validity) โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบในด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความตรงเท่ากับ .99

2.3.2 รูปแบบของแบบสอบถาม (Format)

2.3.3 ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) และความสมบูรณ์ของคำชี้แจง

2.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Tryout)

เพื่อตรวจสอบวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 30 คน ที่อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง โดยใช้สูตรของ Cronbach'alpha Coefficient (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือทั้งหมด เท่ากับ .94

2.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาประสานผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัด ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.2 ส่งแบบสอบถามและนัดหมายกำหนดวันรับคืน โดยผู้ศึกษาไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 105 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแจกแจงความถี่ และ ร้อยละ (%) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แปลผลตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาตามเกณฑ์ตัดสินผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

2. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลความ (บุญชม ศรีสะอาด 2543: 100) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 - 4.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก
- 2.51 - 3.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 - 2.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 - 1.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำเสนอในตารางที่ 4.1 - 4.2

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อมูลผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	5	20.83
ชาย	19	79.17
รวม	24	100.00
ประสบการณ์การบริหาร		
1-5	3	12.50
6-10	5	20.83
11-15	9	37.50
16 ปีขึ้นไป	7	29.17
รวม	24	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	6	25.00
ปริญญาโท	18	75.00
รวม	24	100.00

ตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเชียรใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 20.83 เป็นเพศชายร้อยละ 79.17 มีประสบการณ์การบริหาร 1-5 ปี ร้อยละ 12.50 , 6-10 ปี ร้อยละ 20.83, 11-15 ปี ร้อยละ 37.50 และ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.17 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 25.00 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 75.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

นำเสนอในตารางที่ 4.2 – 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวม
ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.04	0.69	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.27	0.53	มาก
3. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน	3.91	0.58	มาก
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.99	0.57	มาก
5. ด้านการนิเทศการสอน	2.43	0.91	น้อย
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.52	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	3.70	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านนิเทศการสอน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการบริหาร
หลักสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรแก่ครู	4.14	0.85	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา	4.13	0.77	มาก
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการตลอดปีการศึกษา	4.35	0.72	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับท้องถิ่น	4.47	0.67	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.82	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา	2.82	1.15	น้อย
เฉลี่ยรวม	4.04	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการบริหารหลักสูตร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนา
กระบวนการเรียนการสอน ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกรายข้อ

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน ด้านวิชาการทุกภาคเรียน	4.54	0.77	มาก
8. ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันในการ วางแผนการจัดการเรียนการสอน	4.64	0.59	มากที่สุด
9. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.66	0.55	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดรายวิชาพื้นฐาน และเพิ่มเติมตามโครงสร้างหลักสูตรเพื่อให้นักเรียน เลือกเรียนตามความถนัด	4.41	0.70	มาก
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสอนซ่อมเสริม ทุกภาคเรียน	4.21	0.76	มาก
12. ผู้บริหารกำหนดให้มีการจัดครูสอนแทนทุกครั้ง ที่ครูไปราชการหรือลา	3.70	0.75	มาก
13. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม นักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา	3.48	0.75	ปานกลาง
14. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม การรักการอ่านทุกภาคเรียน	4.47	0.71	มาก
15. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่น	4.57	0.68	มากที่สุด
16. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศใน ห้องสมุดให้จูงใจนักเรียนเข้าใช้บริการ	3.97	0.96	มาก
เฉลี่ยรวม	4.27	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกรายข้อ

ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
17. ผู้บริหารดำเนินการจัดหา/จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน	4.02	0.83	มาก
18. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมในการเรียนการสอน	3.94	0.83	มาก
19. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.18	0.69	มาก
20. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน	3.09	1.07	ปานกลาง
21. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.21	0.68	มาก
22. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา	3.80	0.79	มาก
23. ผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.06	0.74	มาก
24. ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.02	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	3.91	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
25. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดประเมินผล	3.50	0.83	ปานกลาง
26. ผู้บริหารให้มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ด้านวัดผลประเมินผลประจำภาคเรียน	3.58	0.82	มาก
27. ผู้บริหารให้มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียน	3.24	0.95	ปานกลาง
28. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลตามสภาพจริง	4.28	0.69	มาก
29. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผล และประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น	4.54	0.67	มากที่สุด
30. ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระ ทุกชั้นเรียน	4.25	0.89	มาก
31. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย	4.52	0.68	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.99	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการนิเทศ
การสอน ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการนิเทศการสอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
32. ผู้บริหารมีการวางแผนนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบทุกภาคเรียน	2.79	1.00	ปานกลาง
33. ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการนิเทศทุกภาคเรียน	2.67	1.00	ปานกลาง
34. ผู้บริหารมีทำการนิเทศตามแผนอย่างเป็นระบบทุกภาคเรียน	2.17	1.02	น้อย
35. ผู้บริหารชี้แจงบทบาทของผู้รับการนิเทศแก่ครูอย่างชัดเจน	2.14	1.06	น้อย
36. ผู้บริหารชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างชัดเจน	2.20	1.06	น้อย
37. ผู้บริหารมีการสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู	2.25	1.03	น้อย
38. ผู้บริหารมีการเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาการเรียนการสอน	2.81	1.02	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.43	0.91	น้อย

จากตารางที่ 4.7 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กในด้านการนิเทศการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศแก่ครูอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
39. ผู้บริหารดำเนินการจัดหาคู่มือและให้คำแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ครู	3.57	1.06	มาก
40. ผู้บริหารดำเนินการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู	3.07	1.17	ปานกลาง
41. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน	4.08	0.91	มาก
42. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น	4.06	0.88	มาก
43. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา	2.99	0.90	ปานกลาง
44. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.47	0.92	ปานกลาง
45. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน	3.42	0.94	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.52	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

นำเสนอในตารางที่ 4.9 – 4.12

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	หญิง		ชาย		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.11	0.69	4.02	0.69	0.540	.590
2. ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน	4.34	0.54	4.25	0.53	0.743	.459
3. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน	4.04	0.62	3.88	0.57	1.174	.243
4. ด้านการวัดผลและ ประเมินผลการเรียน	3.99	0.56	3.99	0.57	0.012	.990
5. ด้านการนิเทศการสอน	2.34	1.05	2.46	0.88	0.524	.601
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.61	0.83	3.50	0.70	0.592	.555
เฉลี่ยรวม	3.74	0.63	3.68	0.55	0.408	.684

จากตารางที่ 4.9 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กระหว่าง
เพศหญิงและเพศชาย โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก
ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน

ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.11	0.59	4.15	0.73	4.11	0.64	4.00	0.72
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.33	0.29	4.36	0.48	4.23	0.67	4.14	0.50
3. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน	3.90	0.31	3.97	.67	3.90	0.54	3.85	0.60
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.89	0.33	4.16	0.47	3.83	0.58	3.80	0.69
5. ด้านการนิเทศการสอน	2.45	0.83	2.51	0.85	2.40	0.77	2.30	1.86
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.51	0.60	3.61	0.76	3.32	0.72	3.23	0.73
เฉลี่ยรวม	3.70	0.39	3.80	0.56	3.63	0.57	3.55	0.56

จากตารางที่ 4.10 พบว่าโดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การบริหารงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์การบริหารงาน 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.30	3	.433	.907	.440
	ภายในกลุ่ม	48.215	101	.477		
	รวม	49.514	104			
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.818	3	.273	.968	.411
	ภายในกลุ่ม	28.458	101	.282		
	รวม	29.277	104			
3. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.222	3	.074	.213	.887
	ภายในกลุ่ม	35.101	101	.348		
	รวม	35.322	104			
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.957	3	.652	2.090	.106
	ภายในกลุ่ม	31.517	101	.312		
	รวม	33.474	104			
5. ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.790	3	.263	.309	.819
	ภายในกลุ่ม	86.105	101	.853		
	รวม	86.895	104			
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.722	3	.574	1.088	.538
	ภายในกลุ่ม	53.298	101	.528		
	รวม	55.020	104			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.791	3	.264	.812	.490
	ภายในกลุ่ม	32.797	101	.325		
	รวม	33.587	104			

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์การบริหารงานตั้งแต่ 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15ปี และ 16 ปีขึ้นไป ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก
ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	3.60	0.64	4.21	0.63	4.379*	.000
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียน การสอน	3.84	0.57	4.43	0.42	5.741*	.000
3. ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การ เรียนการสอน	3.61	0.56	4.03	0.55	3.450*	.001
4. ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้	3.59	0.60	4.14	0.48	4.963*	.000
5. ด้านการนิเทศการสอน	2.04	0.90	2.58	0.88	2.823*	.006
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.10	0.71	3.68	0.67	3.871*	.000
เฉลี่ยรวม	3.30	0.55	3.84	0.50	4.872*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กระหว่าง
ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งจะนำเสนอการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนก ตามเพศ ประสิทธิภาพ และระดับการศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 144 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 105 คน ได้จากการเปิดตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2540: 40) และสุ่มอย่างง่าย (Sample Sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้ศึกษาสร้างและพัฒนาขึ้นเอง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษากำหนดในกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้ศึกษาประสานผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัด ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2) ส่งแบบสอบถามและนัดหมายกำหนดวันรับคืน โดยผู้ศึกษาไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 105 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแบบแจกแจงความถี่ และร้อยละ (%) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีข้อค้นพบ ดังนี้

1) **ด้านการบริหารหลักสูตร** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการบริหารหลักสูตรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา

2) **ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา

3) **ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กใน ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน

4) **ด้านการวัดผลและประเมินผล** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียน

5) **ด้านการนิเทศการสอน** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการนิเทศการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศแก่ครูอย่างชัดเจน

6) **ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กใน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา

1.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อำเภอตามเขต พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ระหว่างผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงและผู้บริหารที่เป็นเพศชายโดยภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

1.3.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อำเภอตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อำเภอตามระดับการศึกษา พบว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา วิญญูโสภิต (2547: บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ในภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับวิรุพหัจจิต ไบลิ (2547: 74) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวีรชาติ วิชาศรี (2549: 103) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรสุรีย์ สุธนะวัฒน์ (2549: 78) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนา อำท้าว (2548: 49) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร อาคม (2548: 50) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย อำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกับ จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551: 83) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขธรานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดาเวนพอร์ต (Davenport, 1984: 113) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการณ์เป็นผู้ นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นผู้ นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ กิจกรรมของผู้บริหารและยังพบว่า งานในความรับผิดชอบที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ เกิดจากโปรแกรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu, 1985: 154) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ พบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นผู้ นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูง กับความสำเร็จของสถานศึกษา

2.1.2 การบริหารหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง 2 ครั้ง คือ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และเปลี่ยนมาเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ในปัจจุบัน โดยหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงหลักสูตรแกนกลาง โรงเรียน ต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นมาใช้เองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 27 ระบุว่าให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาเพื่อความเป็น ไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ในหมวดที่ 6 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ส่งผลให้ผู้บริหารมีความตระหนัก ตื่นตัวในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา โดยการเฝ้าหาความรู้ การเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการ ประกอบกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็มุ่งพัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้การอบรมแก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จากกรอบความคิดและเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2551-2553 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งที่จะเปลี่ยนการปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ใน 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ วัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อผลงาน วัฒนธรรมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยในด้าน วัฒนธรรมรับผิดชอบต่อผลงาน นั้นบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาประการหนึ่ง คือ ส่งเสริม ช่วยเหลือ กำกับโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนระยะ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำพันธะสัญญาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ และกำหนดให้โรงเรียนรายงานผลการ ปฏิบัติงานประจำปี นอกจากนี้ยังมีการติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นรายโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551: 8-15) ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมี ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ดังที่ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Merphy อ้างถึงใน วีรชาติ วิลาศรี 2549: 27-49) ได้กำหนดพฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในด้านหลักสูตรไว้ว่าการ ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้ เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และ คณะกรรมการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถ ทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

2.1.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเน้นโครงการหรือกิจกรรมส่วนอื่นๆ มากกว่า ดังที่ วิทยากร เชียงกุล (2550: 1) ได้สรุปไว้ว่าการจัดการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา เน้นโครงการใหม่บาง โครงการ เช่น เรื่องคอมพิวเตอร์ วิชาที่เน้นเรื่องความทันสมัย แต่ไม่ได้ทุ่มเทงบประมาณ กำลังคนในเรื่องหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญ

เกี่ยวกับการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในระดับน้อย ทั้งที่การประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษาเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

2.1.4 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้นั้นให้ยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และเน้นให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ทำให้ผู้บริหารมีความตระหนักและเห็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจึงให้การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการประชุมร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของแอนนิตา ดับเบิลยู ฮอยและเวย์น เค ฮอย (Anita W. Hoy and Wayne K. Hoy, 2003 อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 22) กล่าวเกี่ยวกับบทบาทผู้นำทางวิชาการว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คือ ผู้นำด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำด้านวิชาการควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูก็จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนดีที่สุด เช่นเดียวกับแนวคิดของแดเนียล ดุก (Daniel Duke, 1999 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2549: 1-6) ได้ทำการวิเคราะห์บทความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ทางบริหารตั้งแต่ปี 1985 - 1995 พบว่ามีแนวคิดสำคัญ (distinct conceptions) ด้านภาวะผู้นำอยู่ 6 ประเด็น ประเด็นหนึ่งคือด้านการเรียนการสอน (instructional) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อครูไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

2.1.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศ

ทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในภาพรวม โดยจะเน้นให้การช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนมากกว่าที่จะมุ่งพัฒนาคนที่มีความเป็นเลิศ ดังจะเห็นได้จากการบริหารจัดการ

โรงเรียนขนาดเล็ก รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในรูปแบบที่ 7 ครูที่ ศิษย์น้อย ผู้เรียนที่มีลักษณะผู้นำและมีความสามารถถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ช่วยครูได้ ครูคอยเอื้ออำนวยความสะดวกและเป็นผู้ประสานงานอย่างทั่วถึง (กระทรวงศึกษาธิการ 2552: 34) จากแนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา ภาวะที่มีครูจำกัดจึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ วิทยากร เชียงกุล (2551: ๓) ได้สรุปเกี่ยวกับปัญหาความไม่เสมอภาคในการได้รับบริการทางการศึกษาว่าโครงสร้างการบริหารราชการแบบรวมศูนย์ และการจัดสรรงบประมาณและกำลังคน ซึ่งเป็นปัญหาของระบบราชการโดยรวมไม่ใช่เฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการได้รับบริการทางการศึกษา ในแง่ที่ว่าโรงเรียนขนาดเล็กในเขตยากจน โดยเฉพาะในชนบทได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยกว่า มีครูอาจารย์ตามวุฒิน้อยกว่า ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดำกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

2.1.6 การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของเบอร์น (Burn, 1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2549: 6) อธิบายว่าผู้บริหารทำหน้าที่ จัดหา ประสานงาน และกระจายทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการทำงานขององค์กร เป็นผู้ที่สร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ปฏิบัตินั้นเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก เนื่องจากเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548: 30) มาตรฐานที่ 13 ระบุให้สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตัวอย่างที่ 13.2 กำหนดให้สถานศึกษามีสื่อธรรมชาติ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงสื่อการเรียนการสอนจากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารมีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สำคัญจึงสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

2.1.7 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณจำกัด มีความต้องการในการพัฒนาหลายด้าน จึงต้องจัดสรรตามลำดับความสำคัญในด้านอื่นๆ ก่อน การสนับสนุน การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์จึงอยู่ในระดับน้อย

2.18 การวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุพหัจฉิต ใปลี (2547: บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 ในด้านการวัดประเมินผลนักเรียน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแอนเดอร์สัน (Anderson, 2000 อ้างถึงใน ประยูร อาคม 2548: 25) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และปรับปรุง 2545 มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติกการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลาย และสอดคล้องกับแนวทางในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เน้นให้โรงเรียนมีการประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร่วมกันทำงานแบบกลุ่มเครือข่าย จึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการวัดและประเมินผล มีการจัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการทั้งระดับกลุ่มเครือข่ายและระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามโครงการระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ชื่อโครงการ “เก่ง ดี นครศรีฯ เขต 3” ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 เป็นต้นมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2552: 30) จึงมีการสร้างและแลกเปลี่ยนแบบทดสอบ วิธีการประเมินผลที่หลากหลายระหว่างโรงเรียน นอกจากนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้นำแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 35) เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ว่าผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้น การประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.1.9 ผู้บริหารให้มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อาจเป็นเพราะแนวทางในการวัดและประเมินผลมักจะรวมอยู่ในหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารจึงไม่ได้สนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการวัดการประเมินผลฉบับสมบูรณ์แยกออกมาต่างหาก

2.1.10 การนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร อาคม (2548: 50) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย อำเภอ สังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอน การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศการสอนอยู่ในระดับน้อยอาจเป็นเพราะว่า การบริหารและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การเรียนรวมบางชั้น เรียนรวมช่วงชั้น เรียนรวมทุกชั้น ห้องเรียนเคลื่อนที่ หรือการเรียนการสอนผ่านดาวเทียม ฯลฯ เป็นภารกิจการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะซึ่งผู้บริหารอาจจะยังมีความรู้ความชำนาญในการนิเทศการสอนของครูในระดับน้อย แม้ว่าการนิเทศการสอนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังที่ กลิกแมน (Glickman, 1981) ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่องการพัฒนาผู้อำนวยการ กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครู (Development supervision alternative, practices for helping improve) ว่า “การนิเทศการสอนเป็นชุดย่อย (subset) ของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการปรับปรุงงานและหน้าที่ในชั้นเรียน และกิจกรรมที่ดำเนินในโรงเรียน โดยกระทำหรือทำงานโดยตรงกับครู” เช่นเดียวกับ ชัด บุญญา (2538: 44) สรุปว่า การนิเทศการศึกษาที่รวมถึงการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินการใดๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใดๆ ของโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานใดๆ ของโรงเรียนและของบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้ จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก

2.1.11 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ แดเนียล ดุค (Daniel Duke, 1999 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2549: 1-6) ได้ทำการวิเคราะห์บทความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ทางบริหารตั้งแต่ปี 1985 - 1995 พบว่ามีแนวคิดสำคัญ (distinct conceptions) ด้านภาวะผู้นำอยู่ 6 ประเด็น ประเด็นหนึ่งที่กล่าวถึง คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง (transformational) ซึ่งเป็นเรื่องที่อาจารย์ใหญ่ต้องสามารถเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพราะเป็นการแก้ปัญหาในห้องเรียน เป็นเรื่องใกล้ตัวครู และสามารถสื่อสารกันด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย นอกจากนี้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะ โดยการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา และผลการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนประกอบกับหน่วยงานต่างๆ มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่าง

หลากหลาย จึงเป็นเรื่องที่ครูและผู้บริหารมีความสนใจร่วมกัน ดังที่ ชาตรี เกิดธรรม (2544: 12) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน ว่าเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียน ทำกับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของกองการวิจัยทางการศึกษา (2542: 2-3) ได้กล่าวถึงครูกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยไม่ใช่สิ่งแปลกแยกไปจากบทบาทหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยก็คือครูผู้สอน การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นด้วยการปฏิบัติงาน การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ผู้วิจัยประสบอยู่ จากนั้นทำการศึกษากำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาวงการหรือเครื่องมือต่างๆ ผลที่ได้ คือ การเรียนการสอน เพราะการวิจัยในชั้นเรียนมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของผู้วิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของสายศิลป์ สายิน (2544: 52) สรุปว่าผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูให้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้ 1) มีนโยบายให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน 2) ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนางานวิจัยในส่วนภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมให้มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศการวิจัยในระดับท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่จัดระบบข้อมูลพื้นฐานด้านการวิจัย การอำนวยความสะดวกและชี้แนะข้อมูลแหล่งค้นคว้าอ้างอิง และการบริการให้คำปรึกษา 3) ควรส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของนักวิจัย และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ทางวิจัยเพิ่มขึ้น และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ดำเนินการวิจัย 4) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยของแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอเหมาะสม และสอดคล้องกับความเป็นจริงของการพัฒนาการศึกษา 5) จะต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และให้มีความร่วมมือกันดำเนินการวิจัย การกำกับดูแล ติดตามผลการวิจัยอย่างต่อเนื่อง 6) ควรสนับสนุนให้ครูประสานงานการวิจัย การรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยในทุกระดับ

2.1.12 ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

ภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะรูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูจำกัด ทำให้การจัดสรรเวลาให้ครูมาร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทำได้น้อย

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา พบว่า

2.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามเพศ

ผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงและผู้บริหารที่เป็นเพศชายโดยภาพรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถให้มีมาตรฐานตามตำแหน่ง ประกอบกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเตรียมรับการประเมินจากภายนอก ทำให้ผู้บริหารทุกคนเกิดความตระหนักและตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จัดอบรมแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพให้แก่ครูและผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนทั้งเพศหญิงและเพศชายจึงมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตาม

ประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์ (2549: 87) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้รับการพัฒนาให้มีความรู้หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งมีสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552: 34-39) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา จึงจัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศในเดือนสิงหาคม - กันยายน พ.ศ. 2552 เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และเป็นไปตามการปฏิรูปรอบสอง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552: 249) สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ 11.2 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ 11.3 มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2552: 109) นอกจากนี้จากการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้การพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนด้วยรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะการสร้างชุมชนวิชาชีพ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพ รวมถึงการนิเทศช่วยเหลือ และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน โรงเรียนขนาดเล็กเป็นรายโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552: 14) จากการให้การอบรมพัฒนาดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามระดับ

การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อัศวิน อาสุยา (2550: 2) กล่าวว่าการศึกษาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงคน โดยเฉพาะเพิ่มคุณภาพของคนและอาจหมายรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงสังคมด้วย ดังนั้นการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษาระดับสูงก็สามารถพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 1-6) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับบทบาทผู้นำโรงเรียนของสหรัฐ (Role of the School Leader) ไว้ว่า บทบาทหลักของอาจารย์ใหญ่ที่ต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำด้านการเรียนการสอน (instructional leadership) นั้น ระบุว่าหน้าที่สำคัญประการแรกของงานอาจารย์ใหญ่ก็คือต้องรับผิดชอบดูแลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ในช่วงทศวรรษ 1990 สังคมได้เน้นถึงความสำคัญเรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานของความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้” (standards-based accountability) ดังนั้นสถาบันผู้นำทางการศึกษา หรือ The Institute for Educational Leadership (2000) ได้ระบุบทบาทความรับผิดชอบของอาจารย์ใหญ่ที่เพิ่มเติมจากการบริหารงานธุรการประจำอยู่แล้ว ดังนี้ “อาจารย์ใหญ่ ยุคปัจจุบัน จะต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ของนักเรียน จึงต้องมีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาสาระทางวิชาการและเทคนิควิธีสอน จะต้องทำงานร่วมกับครูในการเสริมสร้างทักษะที่เข้มแข็งให้แก่ครู ร่วมกันเก็บข้อมูล วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ อาจารย์ใหญ่จะต้องสามารถในการระดมทุกฝ่ายตั้งแต่เด็กนักเรียน ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจเอกชน ฯลฯ เป็นต้นให้เข้ามาร่วมยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยอาจารย์ใหญ่จะต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำสูงมีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในประเด็นดังกล่าวอย่างชาญฉลาดและเกิดผลสำเร็จ” ดังนั้น ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศการสอนของครูอย่างจริงจังทุกภาคเรียน โดยจัดทำปฏิทินการนิเทศ ซึ่งแจ้งบทบาทการนิเทศ การรับการนิเทศ รวมทั้งสร้างและปรับปรุง เครื่องมือในการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

3.1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ทุกปีการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.1.3 ผู้บริหารควรดำเนินการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยใน ชั้นเรียน

3.1.4 ผู้บริหารควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.1.5 ผู้บริหารควรให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา

3.1.6 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน ให้มากยิ่งขึ้น

3.1.7 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียน ทุกปีการศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงคุณภาพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มี ประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550” (2550, 16 พฤษภาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 29-36
- กมล ภูประเสริฐ (2545) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร เมธี ทิปส์
- กรมวิชาการ (2543) “การวิจัยในชั้นเรียน” วารสารวิชาการ 3, 1 (มกราคม-มีนาคม): 73-74
- กรมสามัญศึกษา (2543) การแนะแนวในโรงเรียน กรุงเทพมหานคร หน่วยศึกษานิเทศก์
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546) คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____ (2546) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.พ.ศ.)
- กองการวิจัยทางการศึกษา (2542) “การนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษา” ใน สรุปรายงานการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร กรมวิชาการ
- กิดานันท์ มลิทอง (2543) สื่อการสอนและฝึกอบรม: จากสื่อพื้นฐานถึงสื่อดิจิทัล กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- กิติมา ปรีดิติก (2532) การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร อักษราพิพัฒน์
- จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551) “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี
- จันทร์ธานี สงวนนาม (2545) ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย
- ซัด บุญญา (2538) “เทคนิคการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติการสอน เพื่อการนิเทศงาน วิชาการภายในโรงเรียน” สารพัฒนาหลักสูตร 14, 12 (กรกฎาคม – กันยายน): 44
- ชาติรี เกิดธรรม (2544) อยากทำวิจัยในชั้นเรียน แต่เขียนไม่เป็น กรุงเทพมหานคร เลียงเชียง

- ชาติร์ สำราญ (2545) จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา เล่ม 1 กรุงเทพมหานคร
มูลนิธิศดศรี-ศฤงศ์วงศ์
- ชาติร์ มณีศรี (2538) การนิเทศการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 ชลบุรี ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชูศรี สุวรรณโชติ (2545) หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กรุงเทพมหานคร อักษรไทย
- คุณิต จันทรพงษ์ (2548) “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1” การค้นคว้า
แบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ถวิล ภารแก้ว (2543) “การดำเนินงานตามกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนปฏิรูปการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์” การศึกษาค้นคว้า
อิสระการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2547) “แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยการบริหารการศึกษา” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการวิจัยบริหารการศึกษา* หน้าที่ 8 หน้า 2-61 นนทบุรี มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ธีรพนธ์ คงนาวัง (2544) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา”
วารสารวิชาการ 3 (12 ธันวาคม): 72
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2545) *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร ข้าวฟ่าง
- ธีราร บัวศรี (2542) *ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา* กรุงเทพมหานคร ธนรัชการพิมพ์
- นิคม ชมพูลง (2545) *วิธีการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษา* มหาสารคาม อภิชาตการพิมพ์
- นิพนธ์ ไทยพานิช (2535) *การนิเทศแบบคลินิก* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544) *การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ* กรุงเทพมหานคร
เดอะ นอร์เทจเซ็นเตอร์
- บุญชม ศรีสะอาด (2543) *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- บุญช่วย ศิริเกษ (2540) *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา* เลข ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย
- บุญทิพย์ สุริยวงศ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานระบบ
คุณภาพ ISO 9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญ” *วิชาการ* 4 (3 มีนาคม): 21

- บุญมี เณรยอด (2546) *หลักการพัฒนาหลักสูตร* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประพันธ์ สุริหาร (2541) *หลักการบริหาร ขอนแก่น* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประยูร อาคม (2548) “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย อำเภอสังขาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1” การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประเวศ วะสี (2540) *ภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร หมอชาวบ้าน
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *การบริหารงานวิชาการ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร
- _____ (2536) *การนิเทศการสอน* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- _____ (2546) *การบริหารงานวิชาการ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์
- พรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์ (2549) “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง” มานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พนัส หันนาภินทร์ (2536) *เอกสารประกอบการสอนการบริหารและพัฒนาหลักสูตร* กรุงเทพมหานคร สุริริยะสาส์น
- _____ (2539) *หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- _____ (2544) *หลักการบริหารโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต.โต) (2540) *ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ไทย
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545) หน้า 26-27
- พัฒนา อำท้าว (2548) “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5” การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- มณฑา วิญญูโสภิต (2547) “การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มัลลิกา ต้นสอน (2544) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร เอ็กเปอร์เน็ท
- ยุพา เสนาะพิน (2546) “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏจันเกษม
- รุ่ง แก้วแดง (2546) *โรงเรียนนิติบุคคล* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- เรียม ศรีทอง (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร เจริญเว็บเอ็ดดูเคชั่น
- วันทนา เมืองจันทร์ (2543) “บทบาทของนักบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร
สถานศึกษา” *วารสารวิทยจารย์* 99, 5 (กันยายน - ธันวาคม): 9-15
- วิทยากร เขียงกุล (2550) *สภาวะการศึกษาไทย ปี2549/2550 “การแก้ปัญหาและการปฏิรูป
การศึกษาอย่างเป็นระบบองค์รวม* กรุงเทพมหานคร วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น
- _____. (2551) *สภาวะการศึกษาไทย ปี2550/2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของ
การศึกษาไทย* กรุงเทพมหานคร วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น
- วิรุพหัจจิต ไบลี (2547) “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- วิโรจน์ สารรัตนะ (2542) *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นการศึกษา* กรุงเทพมหานคร
ทิพย์วิสุทธิ์
- _____. (2544) *โรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้: กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร
การศึกษา* กรุงเทพมหานคร ทิพย์วิสุทธิ์
- _____. (2545) *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร
ทิพย์วิสุทธิ์
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) *การพัฒนาหลักสูตรสานต่อที่ท้องถิ่น* กรุงเทพมหานคร
เซ็นเตอร์คิสต์ฟเวอร์รี่

- วิทยา ประชากุล (2548) “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- วีรชาติ วัฒศรี (2549) “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชัยภูมิ เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ศรีสุนันท์ ต่ายแสง (2543) “การศึกษาแบบผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด
นครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สงวน ช้างฉัตร (2541) *พฤติกรรมองค์กร* พิษณุโลก สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
- สมยศ นาวิการ (2544) *ทฤษฎีองค์การ* กรุงเทพมหานคร กรุงเทพฯพัฒนา
- สังัด อุทรานันท์ (2530) *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ* (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)
กรุงเทพมหานคร มิตรสยาม
- สละ กิ่งโพธิ์ (2548) “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สายศิลป์ สายอิน (2544) “ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2552) “แนวทางการพัฒนาคุณภาพและ
มาตรฐานการศึกษา” นครศรีธรรมราช (อัคราเสนา
- _____ (2552) “รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2552” นครศรีธรรมราช
(อัคราเสนา)
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535) *คู่มือดำเนินโครงการนิเทศภายใน
โรงเรียนประถมศึกษา* กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- _____ (2536) *คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา* กรุงเทพมหานคร
กองพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) “รายงานสรุปผลการดำเนินงาน โครงการนำร่อง
ระดับชาติ” ใน เอกสาร โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
กรุงเทพมหานคร หน้า 84
- _____ . (2552) รูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก กรุงเทพมหานคร
กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) แนวทางการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก
กรุงเทพมหานคร สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- _____ . (2550) ประกาศ เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2543) หลักเกณฑ์และวิธีในการพัฒนาข้าราชการครู
สายงานการสอน สายงานบริหาร สายงานการนิเทศการศึกษา กรุงเทพมหานคร
สำนักงานข้าราชการครู
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546) สรุปประเด็นการบรรยายเรื่อง ผู้นำใน
สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
ระบบราชการ
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู กรุงเทพมหานคร
คุรุสภา
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) กัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์ในการนิเทศ
เพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์
- _____ . (2550) รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย
กรุงเทพมหานคร วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น
- _____ . (2551) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ
(พ.ศ.2551-2555) กรุงเทพมหานคร พรึกหวานกราฟฟิค
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (2548) มาตรฐาน
การศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาปฐมวัย รอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553)
กรุงเทพมหานคร สมศ.

- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) *หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาทั่วประเทศ* กรุงเทพมหานคร ทองกมล
- สำลี รักสุทธี (2545) “ผู้บริหารยุคใหม่” *สารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา* 43 (มิถุนายน): 10
- สุภรณ์ สภาพงศ์ (2544) “ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้” ใน *กระทรวงศึกษาธิการ 109 ปี
กรุงเทพมหานคร* กรุงเทพมหานคร กุรุสภาลาดพร้าว
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) “ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์” ค้นคืนเมื่อ 10 ธันวาคม 2552 จาก
<http://suthep.ricr.ac.th>
- _____ (2549) “คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา” ค้นคืนเมื่อ 10 ธันวาคม 2552
จาก <http://suthep.ricr.ac.th>
- _____ (2549) “บทบาทผู้นำโรงเรียนของสหรัฐ” ค้นคืนเมื่อ 10 ธันวาคม 2552
จาก <http://suthep.ricr.ac.th>
- สุกานดา ตปนียางกูร (2539) *หลักการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) *คู่มือนิเทศการนิเทศการศึกษา
เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู* กรุงเทพมหานคร การศาสนา
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550) “ภาวะผู้นำ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
ในการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 5 หน้า 1-96 นนทบุรี มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- อนงค์ ดันติวิชัย (2538) *สื่อการเรียนและของเล่นเด็กปฐมวัย* พิษณุโลก สถาบันราชภัฏ
พิบูลสงคราม
- อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2537) *หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร
วิทยาลัยครูสวนดุสิต
- อัศวิน อาสุยา (2550) “ความสำคัญของการศึกษาต่อการลดความยากจน” ใน *รายงานการสัมมนา
วิชาการประจำปี 2550 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ซิตี้ จอมเทียน จังหวัดชลบุรี
วันที่ 10-11 พฤศจิกายน 2550*
- อาคม จันทสุนทร (2528) *การนิเทศภายในโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร สามัญศึกษา
- อำรุง จันทวานิช (2547) *แนวทางการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาสู่..โรงเรียนคุณภาพ*
กรุงเทพมหานคร พรึกหวานกราฟฟิค
- อำไพ อินทรประเสริฐ (2542) *ศิลปะการเป็นผู้นำ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

อุทัย บุญประเสริฐ (2540) *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน กรุงเทพมหานคร
เอสดี-เพรส*

Conbrach, Lee J. (1970). *Essentials of psychological testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Davenport, John Dinorcia. (1984). "An Analysis of Principals" Perceptions of Instructional Leadership Behavior. *Dissertation Abstracts International*, 46 (03): 589-A.

Davis, Gary A, and Thomas, Margaret A (1989) *Effective Schools and Effective Teachers* . Boston: Allyn and Bacon .

Glickman. C. D. (1981). *Development supervision alternative, practices for helping Teachers improve Instructional*. New York: Prentice-hall.

Harris, B. M. (1985). *Supervision behavior in education*. 3rd. ed. Englewood Clifts. N.J.: Prentice-hall.

Heck, Ronald H. and others. (1990). "Instructional Leadership School Achievement : Validation of a Causal Model." *Educational Administration Quarterly*. 44 (August): 94-125.

Hoy, W.K. & Miskel , C.G. (2001). *Educational administration :Theory, research and practice*. 6th ed. Singapore : McGraw-Hill Higher Education.

Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Liu. Chig-Jen. (1985). "An Identification of Principals International Behavior in Effective High School." *Dissertation Abstracts International*. 46 (03): 598-A.

Lunenberg, F.C. & Omstein, A.C. (2000) . *Education administration : concept and practices* 3rd ed. Belmont, CA: Wadsworth.

Pantelides, J.R. (1991). "An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement." *Dissertation Abstracts International*. 52, 03 (September): 768-A.

Sayfarth, J.T. (1999). *The Principal : New Leadership for New Challege*. New Jersey: Prentice –Hall.

Ubben, Gerald C. and Hughes, Larry W. (1987). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร. ปรีชา สามัคคีธรรม
ระดับการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
ครุ วิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
2. นายสินเทา บุญขวัญ
ระดับการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน
ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนวัดทวดทอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
3. นางสุกัญญา ทรัพย์แสงศรี
ระดับการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน
ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่
กรุงเทพมหานคร
4. นางสาวจารุวรรณ ชูขาว
ระดับการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน
ปริญญาโท สาขาการประถมศึกษา
ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2
5. นายสมเจตน์ ไชยเมือง
ระดับการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน
ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนวัดบางทองคำ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบ
ใดๆต่อตัวท่านและสถานศึกษา เพราะผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
เท่านั้น

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางขวัญจิตต์ เนียมเกตุ

บัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความที่เป็นจริง

- 1.) เพศ หญิง ชาย
- 2.) ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
- 3.) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 1-5 ปี 6- 10 ปี
 10 -15 16 ปี ขึ้นไป
- 4.) ผู้บริหารของท่านเป็นเพศใด
 หญิง ชาย
- 5.) ผู้บริหารของท่านมีประสบการณ์บริหารกี่ปี
 1-5 ปี 6- 10 ปี
 10 -15 16 ปี ขึ้นไป
- 6.) ผู้บริหารของท่านมีการศึกษาระดับใด
 ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหมายเลข 5, 4, 3, 2, 1 ตามความคิดเห็นของท่าน โดยแต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารหลักสูตร					
1.) ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรแก่ครู					
2.) ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา					
3.) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการตลอดปีการศึกษา					
4.) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับท้องถิ่น					
5.) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
6.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา					
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
7.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านวิชาการทุกภาคเรียน					
8.) ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน					
9.) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมตามโครงสร้างหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัด					
11.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมทุกภาคเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
12.) ผู้บริหารกำหนดให้มีการจัดครูสอนแทนทุกครั้งที่ครูไปราชการหรือลา					
13.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางปัญญา					
14.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่านทุกภาคเรียน					
15.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่น					
16.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศในห้องสมุดให้จูงใจนักเรียนเข้าใช้บริการ					
3. การพัฒนาสื่ออุปกรณ์ในการเรียนการสอน					
17.) ผู้บริหารดำเนินการจัดหา/จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของครูและนักเรียน					
18.) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมในการเรียนการสอน					
19.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
20.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน					
21.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
22.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา					
23.) ผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
24.) ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน					
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน					
25.) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดประเมินผล					
26.) ผู้บริหารให้มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านวัดผลประเมินผลประจำภาคเรียน					
27.) ผู้บริหารให้มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียน					
28.) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลตามสภาพจริง					
29.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น					
30.) ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระ ทุกชั้นเรียน					
31.) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย					
5. ด้านการนิเทศการสอน					
32.) ผู้บริหารมีการวางแผนนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบทุกภาคเรียน					
33.) ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการนิเทศทุกภาคเรียน					
34.) ผู้บริหารมีทำกรนิเทศตามแผนอย่างเป็นระบบทุกภาคเรียน					
35.) ผู้บริหารชี้แจงบทบาทของผู้รับการนิเทศแก่ครูอย่างชัดเจน					
36.) ผู้บริหารชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างชัดเจน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
37.) ผู้บริหารมีการสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู					
38.) ผู้บริหารมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาการเรียนการสอน					
6.) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
39.) ผู้บริหารดำเนินการจัดหาคู่มือและให้คำแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ครู					
40.) ผู้บริหารดำเนินการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู					
41.) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน					
42.) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น					
43.) ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา					
44.) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
45.) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน					

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการบริหารหลักสูตร								
1.	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและ การใช้หลักสูตรแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบาย และแผนงานวิชาการตลอดปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและเหมาะสมกับท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือครู เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมิน การใช้หลักสูตรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน								
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูล พื้นฐานด้านวิชาการทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันใน การวางแผนการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการ เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
10.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดรายวิชา พื้นฐานและเพิ่มเติมตาม โครงสร้าง หลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเลือกเรียนตาม ความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสอน ซ่อมเสริมทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารกำหนดให้มีการจัดครูสอน แทนทุกครั้งที่ครูไปราชการหรือลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทาง ปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการรักการอ่านทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพ ชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัด บรรยากาศในห้องสมุดให้จูงใจนักเรียน เข้าใช้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การพัฒนาสื่ออุปกรณ์ในการเรียนการสอน								
17.	ผู้บริหารดำเนินการจัดหา/จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียน การสอน อย่างเหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการของครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
8.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสำรวจ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดแหล่ง เรียนรู้ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้าง เครือข่ายแหล่งเรียนรู้ภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการคัดเลือก หนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการ พัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีในการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน								
25.	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม อบรมให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัด ประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารให้มีการจัดทำปฏิบัติการ ปฏิบัติงานด้านวัดผลประเมินผลประจำ ภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารให้มีการจัดทำคู่มือการวัดและ ประเมินผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
28.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดทำคลังข้อสอบทุกกลุ่มสาระ ทุกชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านการนิเทศการสอน								
32.	ผู้บริหารมีการวางแผนนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารมีการจัดทำปฏิทินการนิเทศทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารมีทำการนิเทศตามแผนอย่างเป็นระบบทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารชี้แจงบทบาทของผู้รับการนิเทศแก่ครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารมีการสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารมีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา								
39.	ผู้บริหารดำเนินการจัดหาคู่มือและให้คำแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
40.	ผู้บริหารดำเนินการเชิญวิทยากรมา อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้น เรียนแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนทำวิจัย ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่หน่วยงาน อื่นจัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไข พฤติกรรมของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
5 ท่าน แปลความหมาย ดังนี้

- + 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สอดคล้อง
- 0 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ
- 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนวัดทักษิการาม	8	6
2.	โรงเรียนวัดบางยี่ว	6	5
3.	โรงเรียนวัดท้ายทะเล	6	5
4.	โรงเรียนวัดพระบาท	5	3
5.	โรงเรียนบ้านเกาะทวด	5	3
6.	โรงเรียนบ้านนา	5	3
7.	โรงเรียนวัดทองพูน	8	6
8.	โรงเรียนวัดพระหอม	4	3
9.	โรงเรียนวัดคลองขันธ์	5	3
10.	โรงเรียนบ้านบางปรัง	4	3
11.	โรงเรียนบ้านคอนโดนค	6	5
12.	โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ	7	5
13.	โรงเรียนวัดบ้านเนิน	5	3
14.	โรงเรียนท่าขานาน	6	5
15.	โรงเรียนบ้านช่องขาด	7	5
16.	โรงเรียนวัดเทพนิมิต	8	6
17.	โรงเรียนวัดทวยเทพ	6	5
18.	โรงเรียนบ้านยางกาญจน์	7	5
19.	โรงเรียนวัดบางด้วน	5	3
20.	โรงเรียนบ้านคางคาล้อม	7	5
21.	โรงเรียนวัดคอนรักษา	7	5
22.	โรงเรียนบ้านเนินชันม้ง	5	3
23.	โรงเรียนบ้านหัวป้อ	6	5
24.	โรงเรียนวัดสระเกษ	6	5
	รวม	144	105

ภาคผนวก จ

ค่าสัมประสิทธิ์ความเสี่ยงของเครื่องมือ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 57

Alpha = .9426

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. ตำแหน่ง	1.8000	.4068	30.0
2. ผู้ตอบ	1.8667	.3457	30.0
3. เพศ	1.6667	.4795	30.0
4. ประสบการ	2.6000	.9685	30.0
5. การศึกษา	1.7667	.4302	30.0
6. หลัก1	4.3000	.9523	30.0
7. หลัก2	4.3333	.8841	30.0
8. หลัก3	4.5333	.8604	30.0
9. หลัก4	4.6333	.7649	30.0
10. หลัก5	4.3333	1.1244	30.0
11. หลัก6	3.4333	.8172	30.0
12. สอน7	4.6000	.7701	30.0
13. สอน8	4.6667	.7581	30.0
14. สอน9	4.7000	.7022	30.0
15. สอน10	4.3000	.9523	30.0
16. สอน11	4.1333	.8604	30.0
17. สอน12	3.8000	.8867	30.0
18. สอน13	3.5667	.7739	30.0
19. สอน14	4.5667	.6789	30.0
20. สอน15	4.6333	.7184	30.0
21. สอน16	3.9333	1.0148	30.0
22. สื่อ17	4.0333	.9279	30.0
23. สื่อ18	3.9667	.8899	30.0
24. สื่อ19	4.4000	.6747	30.0
25. สื่อ20	3.2667	1.0807	30.0
26. สื่อ21	4.4000	.8137	30.0
27. สื่อ22	4.1000	.7120	30.0
28. สื่อ23	4.3667	.7184	30.0
29. สื่อ24	3.9333	.7849	30.0
30. วัดผล25	3.6333	.8503	30.0
31. วัดผล26	3.9333	.7397	30.0
32. วัดผล27	3.6333	.8087	30.0
33. วัดผล28	4.4333	.7739	30.0
34. วัดผล29	4.6333	.6687	30.0

35. วัดผล30	4.1333	.9371	30.0
36. วัดผล31	4.6667	.6609	30.0
37. นิเทศ32	3.0333	.9994	30.0
38. นิเทศ33	2.8000	.9965	30.0
39. นิเทศ34	2.3000	.9523	30.0
40. นิเทศ35	2.2000	.9613	30.0
41. นิเทศ36	2.3000	.9523	30.0
42. นิเทศ37	2.4667	1.0080	30.0
43. นิเทศ38	3.3000	.9154	30.0
44. วิจัย39	3.7667	.8584	30.0
45. วิจัย40	3.3667	1.0981	30.0
46. วิจัย41	4.1000	.9229	30.0
47. วิจัย42	4.0333	.9279	30.0
48. วิจัย43	3.2000	.8052	30.0
49. วิจัย44	3.5333	.8193	30.0
50. วิจัย45	3.5333	.9371	30.0
51. T_X1	4.2611	.7652	30.0
52. T_X2	4.2900	.6759	30.0
53. T_X3	4.0583	.6733	30.0
54. T_X4	4.1524	.6014	30.0
55. T_X5	2.6286	.8609	30.0
56. T_X6	3.6476	.7677	30.0
57. T_XY	3.8397	.6279	30.0

N of Cases = 30.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.6932	1.6667	4.7000	3.0333	2.8200	.7217

Reliability Coefficients 57 items

Alpha = .9426 Standardized item alpha = .9427

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางขวัญจิตต์ เนียมเกตุ
วัน เดือน ปีเกิด	30 พฤศจิกายน 2516
สถานที่เกิด	อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ พ.ศ. 2539
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดทองพูน อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการ