



แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1



โดย
นายพัลลภ รัชนิพนธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE DEVELOPMENTAL GUIDELINES FOR SCHOOL ACADEMIC BEHAVIOR'S
ADMINISTRATOR IN THE NIMITMAI GROUP UNDER LOPBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

โดย

นายพัลลภ รัชนิพนธ์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา แผน ก ระดับปริญญาโท

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

.....
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

.....
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

630620077 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

นาย พัลลภ รัชนิพนธ์: แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยประชากร คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มีขั้วมีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 11 ด้าน โดยเรียงค่ามีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ พบว่ามีแนวทางในการพัฒนาจำนวน 8 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรร่วมกับครูในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ 2) ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนให้มากขึ้น 3) ควรมีการกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงาน 4) ควรมีการจัดให้มีกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้า 5) ควรมีการกำหนดปฏิทินวิชาการของโรงเรียน 6) ควรมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม 7) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 8) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบแอกทีฟเลิร์นนิ่ง

630620077 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : behavior of academic leader

MR. Pallop RATCHANIPON : THE DEVELOPMENTAL GUIDELINES FOR SCHOOL ACADEMIC BEHAVIOR'S ADMINISTRATOR IN THE NIMITMAI GROUP UNDER LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 Thesis advisor : Assistant Professor Dr. Nuchnara Rattanasiraprapha

The objectives of the independent study were to find out : 1) behavior of academic leader of school administrations in the Nimitmai group under Lopburi primary educational service area office 1 2) the developmental guidelines for school academic behavior's in the Nimitmai group under Lopburi primary educational service area office 1. The samples were 72 directors and teachers who have been in the Nimitmai group. The instruments used in this study were 1) the questionnaire about the behavior of academic leaders by Hallinger and Murphy. 2) The questionnaire for guidelines on the development of the instructional management behavior. Data were analyzed by using frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The study was found that:

1. The behavior of the academic leaders of school administrations in the Nimitmai group is overall at a high level. Considering each aspect, eleven aspects are at a high level. In descending order by arithmetic mean are: supervising and evaluation instruction, framing school goals, providing incentive for student, monitoring student progress, coordinating curriculum, communicating school goals, promoting professional development, providing incentives for teachers, protecting instructional time, enforcing academic standards and maintaining high visibility.

2. The developmental guidelines for school academic behavior's in the Nimitmai group include eight guidelines: 1) Directors should collaborate with teachers involved in setting academic goals. 2) There should be more media to promote school goals. 3) Developing the school's curriculum should be defined as a plan. 4) There should be activities that involve parents to monitor progress. 5) The academic calendar of the school should be defined. 6) There should be an encouragement for the teachers to attend training. 7) There should be enrichment curriculum. 8) Encourage the teacher to teach the student through active learning.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” นี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับการอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณเพื่อนและพี่น้องสาขาการบริหารการศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณ บิดามารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณ และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรัก ความเมตตา ความรู้ คำแนะนำ กำลังใจ และมิตรภาพอันงดงามเสมอมา

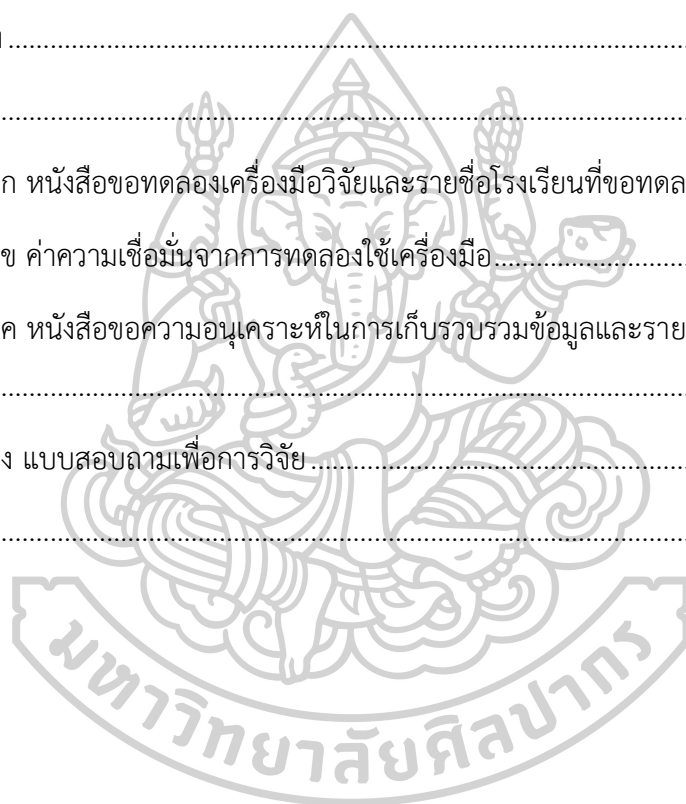
นาย พัลลภ รัชนิพนธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	12
ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	12
ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ.....	15
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ.....	17

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
งานวิจัยในประเทศ.....	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
สรุป.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานการวิจัย	49
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	49
ระเบียบวิธีวิจัย	50
แผนแบบการวิจัย	50
ประชากร	51
ตัวแปรที่ศึกษา.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
สรุป.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1	61
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. 79	
บทที่ 5	85

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
การอภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	95
ข้อเสนอแนะทั่วไป	95
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	97
รายการอ้างอิง	98
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัยและรายชื่อโรงเรียนที่ขอตกลงเครื่องมือ	104
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้เครื่องมือ.....	107
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	111
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	134



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ เทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 5	
ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวม	61
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	63
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	64
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	66
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	67
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	69
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน	70

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ.....	72
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	73
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู.....	75
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	76
ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	77



สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	9
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	10



บทที่ 1

บทนำ

รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ซึ่งได้บัญญัติให้มีการดำเนินการเพื่อให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพซึ่งไม่มีการเก็บค่าใช้จ่าย¹ การศึกษาจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญองกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21² การศึกษาในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้ไปได้ไกลที่สุดเท่าที่ศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลพึงมีภายใต้ระบบเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้สังคมแห่งปัญญา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนหน่วยงาน สถานศึกษา และสถาบันการศึกษาทุกแห่งสามารถบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล จัดให้มีระบบการจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้บรรลุศักยภาพและขีดความสามารถของตน และส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทุนและร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อคนซึ่งเป็นกำลังที่สำคัญมีคุณภาพก็ย่อมส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติที่มีคุณภาพต่อไปด้วย

¹ “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 124, ตอนที่ 40 ก, (6 เมษายน 2560), 14.

² สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), ก.

การขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการขององค์กร ต้องพึ่งพาอาศัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้สำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญและต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำองค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร³ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษาจึงมีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายของการศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ โดยภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องภาวะผู้นำ หรือพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จได้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำคือบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรหนึ่งๆ ไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้มีความสำคัญต่อการอยู่รอดของสังคมและของประเทศชาติ แนวคิดนี้ทำให้หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ล้วนต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่จะเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญแก่องค์กรของตน ทำให้สถาบันการศึกษาต่างๆ เสนอหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้เรียน หรือบูรณาการให้ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรทางการศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถดึงศักยภาพของผู้ตามของตนให้มุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ องค์กรที่ปราศจากผู้นำที่มีความสามารถจึงเปรียบเสมือนกองทัพที่ขาดแม่ทัพที่เข้มแข็ง สมาชิกองค์กรต้องการผู้นำที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทางหรือเป้าหมายให้กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมถึงการเป็นผู้ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์หรือนโยบายนั้นประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย⁴ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในทุกองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้นำที่มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

³ อัจฉรา นิยามภา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพของผู้บริหารยุคใหม่ (กรุงเทพฯ: วิสตาอินเตอร์ปริ้นท์, 2561), 2-3.

⁴ มัทนา วังถนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 2-3.

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารงานทุกฝ่ายของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาแทบทุกแห่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ทั้งในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน เพื่อให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ⁵ และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ว่า เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนา คือให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน จึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาย่อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐานขั้นต้น ในระดับ “ปานกลาง” ที่การมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณรวมทั้งการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนคุณภาพมาตรฐานขั้นสูง ได้แก่ ระดับ “ดี” “ดีเลิศ” และ “ยอดเยี่ยม” จะมุ่งเน้นไปที่คุณภาพมาตรฐานในระดับที่แตกต่างกันในเรื่องการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดและการแก้ปัญหา การมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ⁶

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ รวมไปถึงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาและเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

⁵ อัจฉรา นิยมภา, *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่* (กรุงเทพฯ: วิสตาอินเตอร์พรีน, 2561), 40.

⁶ สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ* (กรุงเทพฯ: ชุมชนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2561), 7-8.

ปัญหาของการวิจัย

สถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีเป้าหมายสูงสุดตามมติการบริหารราชการคือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน⁷ แต่จากการศึกษาเอกสารรายงานประจำปีของสถานศึกษา รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่พบว่ายังมีปัญหาในด้านในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการบริหารวิชาการ อันได้แก่ 1) ขาดความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งการกำหนดค่าเป้าหมายและจุดเน้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล ผนวกกับนโยบายของต้นสังกัดเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา⁸ 2) ขาดการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ได้แก่ การประกาศค่าเป้าหมายของสถานศึกษาทุกปีการศึกษาและในประเด็นการกำหนดจุดเน้น และการระบุข้อมูลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดเน้น⁹ 3) การนิเทศและประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และระบบการประกันคุณภาพภายในที่ยังไม่เป็นไปตามกฎกระทรวง กล่าวคือ ไม่ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและโดยเฉพาะไม่มีคณะกรรมการทบทวนคุณภาพที่แยกออกมาจากคณะกรรมการประกันคุณภาพ นอกจากนี้ในเรื่องของการนิเทศติดตามการดำเนินงานตามโครงการเพื่อการพัฒนาให้มีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ก็ไม่ได้มีการจัดเตรียมเครื่องมือในการวัดประเมินผลให้ชัดเจนและขาดความถี่ในการวัดประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามระบบขั้นตอนของการปรับปรุงงานด้วย 4) ขาดการประเมินการใช้หลักสูตรและสาระการเรียนรู้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และรายงานการประเมินที่ชัดเจน รวมทั้งไม่ได้มีการสำรวจความต้องการและนำผลการประเมินความต้องการมาจัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงพัฒนาทุกปีการศึกษา ทั้งระดับปฐมวัยและประถมศึกษา อีก

⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (ลพบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน), ก.

⁸ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก : ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนบ้านกล้วย “วงราษฎร์บำรุง” (กรุงเทพฯ: สมศ.), 7.

⁹ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก : ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่ (กรุงเทพฯ: สมศ.), 7.

ทั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรยังไม่ได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ 5) ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนด ซึ่งต้องครอบคลุมทั้งสถานศึกษาคือทั้งในระดับปฐมวัยและประถมศึกษา¹⁰ 6) ขาดการส่งเสริมให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อาทิเช่น ขาดการปรับปรุงสนามเด็กเล่นและอุปกรณ์เด็กเล่นให้สามารถใช้ได้ดี มีอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมใช้งานสำหรับเด็กเล่นเพื่อพัฒนากล้ามเนื้อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาในทุก ๆ ด้านทั้งด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา เพื่อให้เด็กได้เล่นอย่างสนุกสนานในทุกวัน 7) ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ในภาพรวมยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กลุ่มและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 คาดหวัง ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ พบว่า เมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศแล้วนั้น ผลการทดสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ คือ ภาษาไทย (-3.58) ภาษาต่างประเทศ (-7.67) คณิตศาสตร์ (-3.13) และวิทยาศาสตร์ (-3.10)¹¹ ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ เทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับ		
	ระดับประเทศ	ระดับกลุ่มโรงเรียน	ผลต่าง
ภาษาไทย	56.20	52.62	-3.58
ภาษาต่างประเทศ	43.55	35.88	-7.67
คณิตศาสตร์	29.99	26.86	-3.13
วิทยาศาสตร์	38.78	35.68	-3.10
เฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ	42.13	37.76	-4.37

¹⁰ โรงเรียนวัดดงพลับ(ประชานุเคราะห์), รายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 (ลพบุรี: ฝ่ายบริหารงานวิชาการ), 22-23.

¹¹ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, “สรุปผลการสอบ O-NET ชั้น ป.6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1,” เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/view/suplb1/>.

จากผลการทดสอบดังกล่าวซึ่งเป็นการทดสอบที่เป็นการวัดและประเมินผลนักเรียนชั้นประถมศึกษาในระดับชาติ แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ยังคงควรที่จะต้องได้รับการปรับปรุง พัฒนา และหาแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำในการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนให้สูงขึ้น¹²

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานอันดับแรกๆที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำและเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเห็นถึงความสำคัญและมีพฤติกรรมทางวิชาการอยู่ในระดับสูงแล้วนั้น สถานศึกษาก็จะมีเป้าหมายในการดำเนินงานด้านวิชาการที่ชัดเจนและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ไม่ใช่เรื่องยาก ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งผลกระทบต่อถึงการพัฒนาประเทศชาติอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งผลให้การบริหารจัดการงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนของครูมีคุณภาพตามมาตรฐานและบรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบในการวิจัย ไว้ดังนี้

¹² โรงเรียนวัดดงพลับ(ประชานุเคราะห์), รายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 (ลพบุรี: ฝ่ายบริหารงานวิชาการ), 22.

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยและเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นพหุแนวทาง

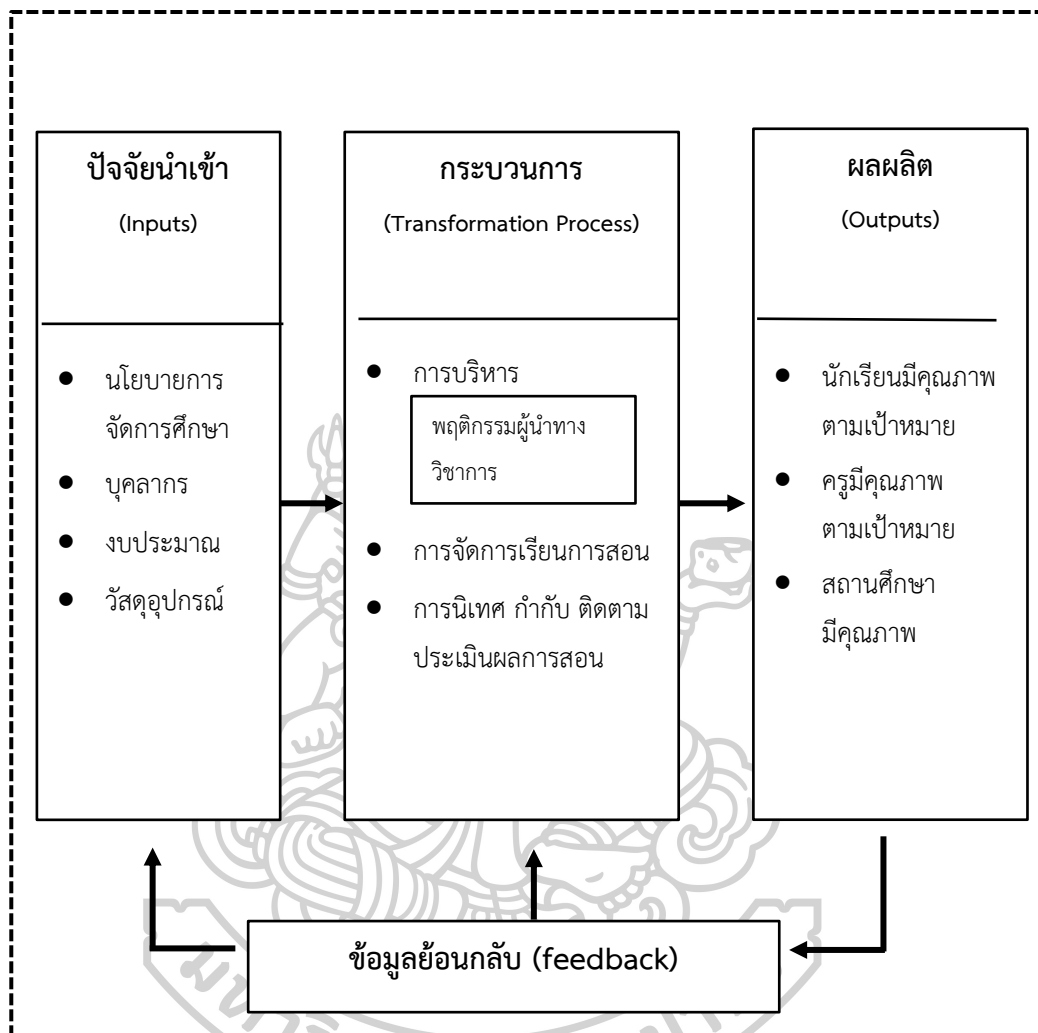
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยตามหลักแนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งมีสาระสำคัญกล่าวคือ โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคม มีลักษณะเป็นองค์กรเชิงระบบ ซึ่งลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้ศึกษาทฤษฎีระบบที่เป็นพื้นฐานขององค์การทางการศึกษามี 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (Output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ภายในและภายนอกองค์การ มีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) สำหรับโรงเรียนเป็นระบบเปิดที่มีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และนโยบายการศึกษา โดยผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศ จนเกิดเป็นผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) ดังนั้นการที่สถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

สำหรับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของเดวิส และ โทมัส (Davis and Thomas) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น 2) มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน 3) สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ 4) กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ 5) ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ 6) สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย 7) ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู 8) สังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ¹³ ส่วน แม็คอีแวน (McEwan) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน 2) เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 5) ตั้งความคาดหวังสูงกับทีมงาน 6) พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ 7) พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและผู้ปกครอง¹⁴ และฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการได้ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (framing school goals) 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (communicating school goals) 3) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (supervising and evaluation Instruction) 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (coordinating curriculum) 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (monitoring student progress) 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน (protecting instructional time) 7) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (maintaining high visibility) 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (providing incentives for teachers) 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (promoting professional development) 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (enforcing academic standards) 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (providing incentive for student) ดังแผนภูมิที่ 1

¹³ Gary A. Davis and Margaret A. Thomas, **Effective school and effective teachers** (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1989), 40.

¹⁴ Elaine K. McEwan, **7 steps to effective instructional leadership** (California: Corwin Press, 2003), 13.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (SAGE: Publications, 2020), 25.

: Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals." **The elementary school journal** 86, 2 (November 1985): 221-224.

ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดทฤษฎีของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่สำคัญมี 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (framing school goals) 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (communicating school goals) 3) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (supervising and evaluation instruction) 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (coordinating curriculum) 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (monitoring student progress) 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน (protecting instructional time) 7) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (maintaining high visibility) 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (providing incentives for teachers) 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (promoting professional development) 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (enforcing academic standards) 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (providing incentive for student) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (framing school goals)
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (communicating school goals)
3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (supervising and evaluation instruction)
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (coordinating curriculum)
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (monitoring student progress)
6. การคุ้มครองเวลาในการสอน (protecting instructional time)
7. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (promoting professional development)
8. การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (maintaining high visibility)
9. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (providing incentives for teachers)
10. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (enforcing academic standards)
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (providing incentive for student)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals." *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985): 221-224.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ได้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนครูในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ตลอดจนสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในการจัดทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และครูพี่เลี้ยง ผู้ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

สถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งตั้งอยู่ในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยอยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดดงพลับ 2) โรงเรียนวัดบ้านทราย 3) โรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่ 4) โรงเรียนบ้านสระเตย 5) โรงเรียนวัดพานิชธรรมิการาม 6) โรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก 7) โรงเรียนบ้านกล้วย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้ให้แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้เป็นจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ทฤษฎี ผลงานวิจัย และสื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ในการบริหารโรงเรียนนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการบริหารงานในแต่ละด้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาแทบทุกแห่งและทุกระดับการศึกษา ผู้และที่มีบทบาทในการบริหารงานมากที่สุดก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อที่จะได้มีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้มีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยได้ให้คำนิยามความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ดูคค์ (Duke) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึง ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี¹⁵

¹⁵ Daniel L. Duke, *School leadership and instructional improvement* (New York: McGraw-Hill College, 1987), 6.

เดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานของครูและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เป็นที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ¹⁶

แมคอีแวน (McEwan) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึง การให้ความสำคัญกับภารกิจและมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทางการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับการสอนที่ดีและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเกี่ยวกับการทำทุกอย่างของโรงเรียนที่เพื่อผู้เรียน และมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการศึกษาในโรงเรียน คือกระบวนการจัดการเรียนการสอน¹⁷

ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวก¹⁸

กลิคแมน (Glickman) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึง การบูรณาการของงาน เพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร¹⁹

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึง การใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่ตั้งใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด²⁰

¹⁶ Gray A. Davis and Margret A. Thomas, **Effective schools and effective teachers** (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1989), 21.

¹⁷ Elaine K. McEwan, **7 steps to effective instructional leadership** (California: Corwin Press, 2003), 7.

¹⁸ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86,, 2 (November 1985): 220.

¹⁹ Stephen Gordon Carl Glickman, Jovita Ross-Gordon, **Supervision and instructional leadership** (New York: Parson Educational, 2000), 131.

²⁰ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), 12.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้แนะ หรือโน้มน้าวใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดอย่างมีคุณภาพ²¹

อัจฉรา นิยมภา ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโน้มน้าวใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก รวมพลัง และสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา²²

สมุท ขำนาญ ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาให้ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้แก่การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู กำกับติดตามงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุสื่อและทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและผู้เรียน²³

จากความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้นั้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนครูในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ตลอดจนสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในการจัดทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

²¹ สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่ (กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์, 2553), 188.

²² อัจฉรา นิยมภา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่ (กรุงเทพฯ: วิสตาอินเตอร์พรีน, 2561), 40.

²³ สมุท ขำนาญ, เอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา (ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 22.

ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำในการบริหารจัดการงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานในด้านวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคือหน้าที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

เดวิส และโทมัส (Davis and Thomas) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อผู้บริหารที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการบริหารสามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร²⁴

เมอร์ฟีและเควิน (Murphy and Kevin) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา ในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การและปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำ จากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังจากผู้ร่วมงานและช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียนและยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ไม่ต้องให้นักเรียนเผชิญหน้าอย่างโดดเดี่ยว²⁵

ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger) อ้างถึงใน พรหมหาพิทยา จันทรวงศ์ ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วมกับ "หลักทางเทคนิค" ของการศึกษา คือการเรียนการสอนและการ

²⁴ Gary A. Davis and Margaret A. Thomas, **Effective school and effective teachers** (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1989), 21.

²⁵ Kevin J. Murphy and O. Kevin, **Handbook of Labor Economics** (Amsterdam: North-holland Constructivist Perspective, 1999), 163.

เรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วยความเชี่ยวชาญและความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้²⁶

อัจฉรา นิยมภา กล่าวว่า ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นการปฏิบัติงานตามภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยมุ่งหมายให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการโรงเรียน (School management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผน ยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ มีความสามารถในการจัดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum & Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ประสานงานหลักสูตร ออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม กำกับดูแลการใช้หลักสูตร พิทักษ์เวลาการเรียนการสอนโดยทำตัวให้เห็นพบเห็นอยู่เป็นนิจทั้งในโรงเรียนและชุมชน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และบริหารเวลา กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน ทั้งหมดเพื่อเป็นการให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3. การบริหารตนเองที่ทีมงานและชุมชน (Community Team & Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ให้มีความเป็นผู้นำความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน²⁷

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อน

²⁶ พระมหาพิทยา จันทรวงศ์, "การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา", วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557), 42.

²⁷ อัจฉรา นิยมภา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่ (กรุงเทพฯ: วิสตาอินเทอร์พรีน, 2561), 40.

สถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำในการบริหารงานในด้านวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้านดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้
3. การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล
4. การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา
5. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
6. การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร
7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง²⁸

ไชยา ภาวะบุตร ได้เสนอพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่าหมายถึง การเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

²⁸ สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่ (กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์, 2553), 188.

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน²⁹

ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) กล่าวถึง พฤติกรรมและบทบาทหน้าที่หลักของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรที่มีให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนมักมีเป้าหมายที่ชัดเจน นั่นคือการเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เน้นไปที่เป้าหมายในทางปฏิบัติสามารถวัดได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น โดยเป้าหมายควรนำเอาข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน รวมถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนด้วย³⁰

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals)

การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนคือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญของโรงเรียนให้แก่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบเป็นประจำทุกปีการศึกษา เพื่อเป็นการปรึกษาและชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการใช้งบประมาณ อาจสื่อสารอย่างเป็นทางการ เช่น การออกประกาศเป้าหมายของโรงเรียน การประชุมครูและผู้ปกครอง และการจัดทำคู่มือโรงเรียน ส่วน

²⁹ ไชยา ภาวะบุตร, ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา (สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555), 94.

³⁰ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985), 221-222.

การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสนทนาพูดคุยกับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อสอบถามความคิดเห็นและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน³¹

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการท่านอื่นที่ได้กล่าวถึงการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนไว้ด้วย อาทิเช่น เบร์นาร์ค (Barnard) กล่าวว่า การสื่อสารในหน้าที่ของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงเงื่อนไขที่จำเป็นในการสื่อสาร ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1) การสื่อสารนั้นจะต้องสร้างความเข้าใจหรือทำให้ผู้รับเกิดความเข้าใจในข่าวสารที่ส่งออกไป

2) การสื่อสารที่ส่งออกไปจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ขององค์การ

3) การสื่อสารนั้นควรจะต้องสอดคล้องกับความสนใจของผู้รับข่าวสารนั้น

4) บุคคลที่รับข่าวสารนั้นต้องสามารถที่จะปฏิบัติหรือยินยอมรับข่าวสารนั้นได้ทั้งด้านจิตใจ และร่างกาย ถ้าหากข่าวสารนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ข่าวสารนั้นก็จะถูกละเลยหรือขัดขืนได้³²

เช่นเดียวกันกับ ลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพของการสื่อสารในองค์การที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง การสื่อสารระหว่างบุคคลดังกล่าวเป็นจุดกลางของ ความเกี่ยวพันของสิ่งอื่น ๆ อีกมากมายตามมาซึ่งผู้บริหาร มีความรับผิดชอบต่อการที่จะให้ได้มา ซึ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของจุดประสงค์ขององค์การ และทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหาร เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จดังกล่าวมาก ดังนั้นในการสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็น ต้องพิจารณาเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารก่อน แล้วพิจารณาว่าเราจะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ได้อย่างไร โดยทั่วไปแล้วลักษณะของการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเกิดขึ้นภายใต้ ภาวะที่มีอยู่ในองค์การทั้งหมดในองค์การแต่ละองค์การนั้น ต่างก็มีพฤติกรรมเฉพาะของตนในการ ที่จะนำเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด³³

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารเป้าหมาย คือ การชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รู้จักใช้เครื่องมือในการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อ

³¹ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985), 222.

³² Chester L. Barnard, *The Function of Executive* (Massachusetts: Harvard University Press, 1988), 165-166.

³³ Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York: McGraw-Hill Book Company, 1970), 4.

ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน การสื่อสารที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้อง ตามจุดประสงค์ และทำให้มีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation Instruction)

การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารคือเพื่อให้มีความชัดเจนว่าเป้าหมายของโรงเรียนจะถูกแปลงเป็นการปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวรวมถึงการประสานงานและให้การสนับสนุนการจัดการเรียนสอนแก่ครู รวมถึงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านการเข้ามอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นจากครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนิเทศและประเมินผลนั่นคือการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนนี้เป็นรูปแบบของการบริหารโรงเรียนโดยทั่วไปที่ผู้บริหารจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน³⁴

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศและประเมินผลการสอนไว้ อาทิเช่น เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษาเพื่อการควบคุมคุณภาพ (supervision for quality Control) โดยผู้บริหารโรงเรียนและผู้นิเทศคนอื่น ๆ จะต้องมีความรับผิดชอบในการควบคุมการสอน และการเรียนในโรงเรียน โดยการเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาดูงานที่โรงเรียนอื่น พูดคุยกับผู้คน และพยายามที่จะรู้จักนักเรียน

2) การนิเทศการศึกษาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Supervision for professional development) ตามทฤษฎีของเบอร์ตันและบรูคเนอร์ (Burton and Brueckner) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้นิเทศ จะช่วยครูให้สามารถพัฒนาการสอนในห้องเรียนได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงทักษะขั้นพื้นฐาน ด้านการสอนและการถ่ายโอนความรู้

3) การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครู (Supervision for teacher motivation) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู และทำให้ครูมีความรับผิดชอบในการสอนอย่างจริงจัง ตามความมุ่งประสงค์ทั้งมวลของโรงเรียนรวมทั้งนโยบายทางการศึกษาด้วย³⁵

³⁴ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985), 222.

³⁵ Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, *Supervision Human Perspectives 4th ed.* (New York: McGraw-Hill Book Company, 2001), 31-32.

ในส่วนของบริษัทผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศ ปัจจุบันนี้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศมาก โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียนของตน ซึ่ง โลเวลล์ และไวล์ (Lovell and Wiles) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะ ผู้นิเทศ ได้แก่

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3) บทบาทในด้านการจัดและการดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการพัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การตัดสินใจดำเนินไปตามขั้นตอน เมื่อกลุ่มตัดสินใจเรื่องใดไปแล้ว จะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อเกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง

4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย และยังมีหน้าที่ช่วยให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่รู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ และ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารมีหน้าที่ช่วยครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูได้มีส่วนในการกำหนดโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ จัดให้มีบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น ตามที่ครูต้องการ

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดให้การอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงกับความต้องการของครู

นอกจากนี้ โลเวลล์ และไวล์ ยังได้กล่าวถึง ทักษะด้านการประเมินผล ว่าเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

- 1) การประเมินผลตามกระบวนการในการทำงาน
- 2) การเก็บรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
- 3) การประเมินตามจุดประสงค์
- 4) การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานของกลุ่มได้
- 5) การช่วยให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่มได้ดีขึ้น

6) การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติในการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงการทำงานของตน

7) ส่งเสริมการประเมินตนเอง

8) การประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น³⁶

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านจะเห็นได้ว่า การนิเทศและประเมินผลการสอนจะช่วยช่วยให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศซึ่งก็คือผู้บริหารทราบว่าแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการนิเทศ คืออะไรบ้างและจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยวิธีการใด ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศและประเมินผลการสอน เพื่อนำผลกลับมาพัฒนาหลักสูตร ช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเกิดแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอน ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียนในที่สุด

4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum)

การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรคือบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสื่อสาร ทำความเข้าใจ และประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรของโรงเรียนไปปฏิบัติใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งหลักสูตรของสถานศึกษาที่นำไปสอนในห้องเรียนนั้นต้องตรงกับเนื้อหาที่สอนและการวัดผลประเมินผลนักเรียน³⁷

สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรวิ บูรณสิงห์ ที่กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการหลักสูตรมีดังนี้

- 1) เป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขหลักสูตร
- 2) ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างกระจ่างชัด สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำแก่ผู้สอนให้ดำเนินการจนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้
- 3) กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการใช้หลักสูตร
- 4) จัดหาวัสดุหลักสูตรที่ทันสมัยและให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สอน
- 5) ควบคุมดูแลติดตามผลการใช้หลักสูตรสนับสนุน ส่งเสริมและนิเทศการใช้หลักสูตรและการสอน ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

³⁶ John Thomas Lovell and Kimball Wiles, **Supervision for Better School**, 5th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 1983), 24-26.

³⁷ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," **The elementary school journal** 86, 2 (November 1985), 222.

6) ประเมินผลการใช้หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสำหรับโรงเรียนของตน³⁸

เมื่อผู้บริหารมีบทบาทในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ซึ่งมีนักวิชาการที่กล่าวถึงเรื่องดังกล่าวไว้ด้วย ยกตัวอย่างเช่น เบลแลค และไคลบาร์ด (Bellack and Kliebard) ได้กล่าวไว้ว่าหลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้วางแผนไว้อย่างดี และขึ้นอยู่กับการสอน เพราะประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม³⁹

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ครูได้ เพื่อสร้างความเข้าใจกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ตลอดจนให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดทำและนำหลักสูตรไปปฏิบัติใช้ นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีการกำกับดูแลและประเมินผลการใช้หลักสูตรได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของโรงเรียน

5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนคือการทำหน้าที่ที่ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเน้นมาตรฐานและแบบทดสอบอิงมาตรฐาน วินิจฉัยหลักสูตร และจุดที่ควรพัฒนาของผู้เรียน ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ครู และใช้ผลการทดสอบผู้เรียนในการประเมินหลักสูตร ประเมินผลการสอน และวัดความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน⁴⁰

การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนนี้สามารถช่วยให้ครูผู้สอนทราบข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียน โดยการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมีนักวิชาการคือ เดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ได้ให้ข้อสังเกตโดยวิธีการต่อไปนี้

- 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

³⁸ วุฑูรี บุณณสิงห์, การบริหารหลักสูตร เอกสารการสอน (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544), 47-48.

³⁹ Arno A. Bellack and Herbert M. Kliebard, **Curriculum and Evaluation** (California: McCutchan Publishing Corporation 1977), 15.

⁴⁰ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," **The elementary school journal** 86, 2 (November 1985), 222-223.

2) กำกับดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและติดตามดูแลนักเรียนโดยตรง

3) การพัฒนาและใช้วิธีการอย่างง่าย ๆ จากการทำงานประจำ การรวบรวม การสรุป และรายงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4) สำรวนักเรียนที่เรียนอ่อน ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากคะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียนเพื่อช่วยเหลือและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอน

5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู

6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน⁴¹

นอกจากนี้ มัวร์ (Moore) ยังได้กล่าวว่าการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ครูผู้สอนยังสามารถวัดและประเมินผลในชั้นเรียน โดยทำเป็นระยะในกระบวนการเรียนการสอน คือ

1) ประเมินเพื่อการวินิจฉัยเพื่อระบุปัญหาและกลุ่มของนักเรียน โดยใช้คำถามเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานส่วนใหญ่จะทำก่อนที่จะทำการเรียนการสอน

2) ประเมินระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้คำถามเกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนเป็นการประเมินก่อน หรือระหว่างที่ทำการเรียนการสอน

3) ประเมินผลรวมเพื่อให้ทราบว่านักเรียน มีความรู้ในระดับใด โดยใช้คำถามเกี่ยวกับความรู้เฉพาะและความรู้ทั่วไป เป็นการประเมินหลังจากทำการสอนเสร็จสิ้นแล้ว สำหรับวิธีการวัดประเมินผลมีทั้งการทำเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มการวัดและประเมินผล ควรใช้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงานโดยใช้แบบสอบถาม การทดสอบด้วยข้อเขียน⁴²

จากแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนกล่าวมานั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าผ่านครูผู้สอนหรือผ่านตัวผู้บริหารเองโดยตรง ซึ่งถือเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าทางด้านวิชาการโดยภาพรวมของโรงเรียน โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย มีเกณฑ์การวัดที่มีมาตรฐาน แสดงถึงข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ การดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนต่อไป

6. การคุ้มครองเวลาในการสอน (Protecting instructional time)

⁴¹ Gary A. Davis and Margaret A. Thomas, **Effective school and effective teachers** (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1989), 74.

⁴² Kenneth D. Moore, **Classroom Teaching Skills**, 2nd ed. (New York: McGraw Hill, 1992), 107.

เวลามีผลกระทบสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หากเวลาในการสอนถูกขัดจังหวะโดยการแจ้งข่าวสารแก่นักเรียนหรือใช้ไปกับการทำงานตามคำร้องขอจากสำนักงานส่วนกลางของโรงเรียนแล้วนั้นก็ทำให้ครูไม่สามารถใช้ทักษะและจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดโดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียนและเพิ่มเวลาในการสอนของครูให้มากขึ้นซึ่งอาจทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น⁴³

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการคุ้มครองเวลาที่ครูจะใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่ให้เสียไปโดยเหตุอันไม่จำเป็น เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างถาวรก็คือการได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง โดยผู้บริหารอาจจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน และการควบคุมกิจกรรมภายนอกต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้

7. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

ผู้บริหารมีหลายวิธีในการสนับสนุนความพยายามของครูในการปรับปรุงการสอน คือ การแจ้งโอกาสในการพัฒนาและจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับครู เพื่อให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะมีความเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมนั้นมีทั้งทั่วทั้งโรงเรียนหรือเน้นที่เฉพาะกลุ่ม เช่น ระดับประถมศึกษาศึกษาหรือประถมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ยังรวมถึงการช่วยให้ครูบูรณาการเอาทักษะที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องเรียนอีกด้วย⁴⁴

สอดคล้องกันกับแนวคิดของ เดสเลอร์ (Dessler) กล่าวว่า ทุกหน่วยงานจะมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งมักเรียกกันว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้า มีความรับผิดชอบ เสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะมิบทบาทและตำแหน่งใดก็ตาม⁴⁵

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม แต่เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วผู้บริหารก็ควรต้องติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แล้วจึงนำผลการประเมินดังกล่าวมาทบทวน

⁴³ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985), 223.

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 223.

⁴⁵ Gray Dessler, *Management Fundamentals: Modern Principle and Practice* (Virginia: Hall Company, 1982), 133.

ปรับปรุงหรือเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุดต่อไป เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครูและการพัฒนา
นักเรียนเป็นลำดับ

8. การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility)

การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดคือบทบาทที่ผู้บริหารจะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์อันดี
ระหว่างตัวผู้บริหารเองกับครูและนักเรียน ซึ่งการกระทำอย่างไม่เป็นทางการเช่นนี้จะช่วยให้ผู้บริหาร
ทราบถึงความต้องการของครูและนักเรียน อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเป้าหมายในระดับ
ต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนได้รับทราบ⁴⁶

การเอาใจใส่ครูและนักเรียนตามที่กล่าวมานั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานต่าง ๆ
ภายในโรงเรียนได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้นไม่ได้
ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจในการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครูและกับนักเรียน
เพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย และยังทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อตัวผู้บริหาร
ส่งผลไปยังการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขอีกด้วย

9. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers)

การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูคือการทำที่ผู้บริหารดำเนินการสร้างบรรยากาศด้านการเรียนรู้
เชิงบวกในโรงเรียน รวมทั้งการให้การยอมรับและให้รางวัลตอบแทนในการทำงานของครู ซึ่งบทบาท
เหล่านี้จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น โดยรางวัลที่ผู้บริหารจะใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงานให้กับครูนั้นไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นการกล่าวชมเชยทั้งส่วนตัวและต่อสาธารณชน
หรืออาจเป็นการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลเป็นอย่างทางการ⁴⁷

ในการที่จะจูงใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพนั้น มี
แนวคิดและทฤษฎีในการจูงใจให้คนทำงานหลายทฤษฎี เช่นทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งได้รับ
ความแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's the human needs
theory) คือการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1) มนุษย์ทุกคน มีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดเวลาไม่มี
สิ้นสุด

⁴⁶ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985), 223.

⁴⁷ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985), 224.

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็มีใช้แรงจูงใจอีกต่อไป

3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ

ส่วนทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow) มี 5 ประการ ดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiology needs) ความต้องการการด้านความปลอดภัยหรือมั่นคง (security or save needs) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) ความต้องการความสำเร็จ (esteem or status needs) และความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (selfactualization needs)⁴⁸

จะเห็นได้ว่าการที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถในการสร้างแรงจูงใจ อีกทั้งยังต้องเลือกสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละบุคคล เช่น การให้การยอมรับ การชมเชย การให้เกียรติ หรือการให้รางวัล การกระทำดังกล่าวเป็นบทบาทสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะเกิดให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในด้านจัดการเรียนการสอนในที่สุด

10. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการคือบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างมาตรฐานในการทำงานและใช้มาตรฐานทางวิชาการในโรงเรียน เพราะเมื่อมีการกำหนดมาตรฐานอย่างชัดเจนและอยู่ในระดับสูง ความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อยพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากจะมีมาตรฐานที่สูงและชัดเจน แสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป⁴⁹

ข้อสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ชัซซ์ เถาว์ซาลี ได้รวบรวมรายงานการสังเคราะห์รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า ในด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ครูได้ตั้งความคาดหวังในด้านการเรียนรู้ของนักเรียนไว้คือ

⁴⁸ Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality**, 2nd ed. (New York Harper & Row, 1989), 55-56.

⁴⁹ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," **The elementary school journal** 86, 2 (November 1985), 224.

- 1) ครูคาดหวังสูงในด้านการเรียนการรู้ของนักเรียน และให้เด็กรู้ว่าทุกคนจะต้องบรรลุตามความคาดหวังเหล่านั้น มาตรฐานที่ตั้งไว้จะต้องท้าทายและสามารถบรรลุได้
- 2) มาตรฐานคุณภาพสำหรับวิชาการจะต้องกำหนดไว้ และปฏิบัติตามอย่างคงเส้นคงวา
- 3) ไม่อนุญาตให้เด็กที่มีความรู้ไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นไปเรียนในระดับที่สูงกว่า
- 4) ครูคาดหวังให้เด็กทำข้อสอบได้ดีและได้คะแนนที่สูง
- 5) ครูเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้อะไรก็ได้ เมื่อครูใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมรวมทั้งความหวังสูงและบทเรียนที่ท้าทายจะทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น⁵⁰

จากความคาดหวังในด้านการเรียนการรู้ของครูที่มีต่อนักเรียนและมาตรฐานด้านวิชาการที่โรงเรียนจะต้องมีการดำเนินงานไปให้ได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนจึงมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างดีที่สุด

11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)

การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้คือ การที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ให้ความสำคัญและให้รางวัลกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงพัฒนาผลการเรียนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่นักเรียนมีรายได้น้อย รางวัลที่จับต้องได้จะเป็นสิ่งที่นักเรียนต้องการอยู่บ่อยครั้งโดยไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของที่หรูหราหรือมีราคาแพง ผู้บริหารต้องให้ออกาสนักเรียนได้เป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง⁵¹

หลักการสนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่นแนวคิดของ บาร์ธ (Barth) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมอย่างเด่นชัดแก่ครูและนักเรียน ซึ่งการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายประการด้วยกัน โดยสรุปออกเป็น 6 ปัจจัยหลัก ดังนี้

⁵⁰ ชัชว ภาวชาลี, การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังเคราะห์งานวิจัย 1990 (เอกสารประกอบการบรรยายการประชุมสัมมนาการนิเทศภายใน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2535), 14.

⁵¹ Philip Hallinger and Joseph Murphy, "Assessing the instructional management behavior of principals," *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985), 224.

1) ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่จะสามารถสร้างชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ได้ นั่นคือ เป็นชุมชนที่พึ่งพาอาศัยกัน เป็นชุมชนที่ยอมรับว่าความรู้ คืออำนาจ (knowledge is power) เป็นชุมชนที่รักการเรียนรู้ถือว่าการเรียน คือ ชีวิตเป็นสังคมที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา ภาพของชุมชนในโรงเรียนจึงน่าจะมีบรรยากาศของนักวิชาการ ครู อาจารย์ ผู้บริหารเป็นนักวิชาการที่ทุ่มเทเวลาให้การค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนอย่างถูกต้อง และตรงไปตรงมา ส่วนนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลแม่แบบที่ดีก็จะพัฒนาเป็นนักวิชาการที่ดีด้วย

2) สภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ เป็นความสัมพันธ์อันดีเยี่ยมของครู และผู้บริหารโรงเรียน มีผลอย่างสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณภาพในตัวผู้เรียน

3) กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การเสี่ยงที่กิจกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเรียนรู้ การเรียนรู้จะไม่เกิดหากบุคคลนั้นอยู่เฉย ๆ โดยไม่ทำอะไร ดังนั้น การศึกษาในโรงเรียนควรเป็นการศึกษาโดยการสัมผัสความจริง ทำให้รู้ความจริง

4) เคารพในความแตกต่างของผู้อื่น ครูนักเรียนผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีในบรรยากาศของโรงเรียนที่ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และยังส่งผลให้เรียนรู้ได้ดีอีกด้วย

5) เป็นสถานที่แห่งความสุข โรงเรียนควรจะเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุขสม บุคลากรรู้จักสร้างอารมณ์ขัน

6) มีความกังวลเล็กน้อย แต่มีมาตรฐานสูง ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนที่ดั้นนั้น ควรมีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง ต้องการให้นักเรียนทุกคนทำในสิ่งที่ดีที่สุดเป็น เพื่อความเป็นเลิศในเชิงวิชาการ แต่ในขณะที่เดียวกัน บรรยากาศของการเรียนควรผ่อนคลายไม่ตึงเครียดมากเกินไป เพราะสภาพความเครียดอาจมีผลต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน⁵²

กล่าวโดยสรุปการที่โรงเรียนจะประกอบไปด้วยสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่เพียงพอและเหมาะสมได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือตัวผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนและมีอำนาจขั้นต้นในการบริหารจัดการภายในต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญ มีความเข้าใจในระบบการบริหารสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และให้การสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวอย่างเต็มที่ เพื่อให้สภาพบรรยากาศภายในโรงเรียนเป็นบรรยากาศแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้และจะส่งผลอันดีต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของนักเรียนเป็นลำดับต่อไป

⁵² Roland S. Barth, *Improving School from Within* (San Francisco Jossey Bass, 1990), 161-162.

อับเบน และฮิวส์ (Ubben and Hughes) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด
- 2) การจัดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา
- 3) การมุ่งเน้นวิชาการ
- 4) มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
- 5) การทำงานด้านหลักสูตร
- 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 7) การประเมินและการตรวจสอบความก้าวหน้านักเรียน⁵³

เดเวนเธอร์ และครูเกอร์ (Deventer and Kruger) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

- 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ⁵⁴

ฮอย แอนด์ ฮอย (Hoy & Hoy) อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) แต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนคนเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ ครูเป็นผู้ทำการสอนชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่องค์ความรู้ที่ดีเยี่ยมในตัว ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนเพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่ทำให้เกิดความร่วมมือที่ยังผลเช่นนั้นได้ แต่ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียน

⁵³ Larry W Hughes and Cynthia J Norris Gerald C Ubben, **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools** (ERIC, 2001), 97-98.

⁵⁴ Van I. Deventer and A. G. Kruger, **An educator' s guide to school management skills** (Pretoria: Van Schaik, 2003), 247.

การสอน การปรับปรุงการสอน และการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธีปีละครั้งหรือสองครั้ง ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนอย่างไร และจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ สิ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ได้ผลดีและใช้แทนการนิเทศแบบเก่า ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมมือ ความเป็นมืออาชีพ และเป็นทีมงานแม้ว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน จะเป็นผู้นำในการใช้ความพยายามอย่างเต็มใจร่วมมือและตามหน้าที่ แต่ในที่สุดก็เป็นครูจะต้องกำหนดความสำเร็จ การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญเช่นเดียวกันกับด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการก็เกิดขึ้น และมันคงจากครูนั่นเอง เหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการสอนและการเรียน วิสัยทัศน์จะแปลความสำคัญและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนี้

1) ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจัง และเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูง แต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อ ซึ่งทำได้ด้วยวาจาและการกระทำว่า นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครู และนักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ

2) ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทั้งครู และผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือ และช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง

3) ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอนในตอนท้าย ครูนั่นเองที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน ดังนั้น แรงจูงใจของครูและความมีวินัยในตนเองของครูจึง เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ครูต้องตัดสินใจว่า ต้องการที่จะพัฒนาอะไร

4) ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดี ที่หันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการสอน การเรียน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียน และการประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู

5) ประการสุดท้าย ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และฉลองเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่าการกิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น⁵⁵

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนทั้งสิ้น 7 โรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก

โรงเรียนชุมชนตำบลหินปักตั้งอยู่หมู่ที่ 10 ตำบลหินปัก อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี รหัสไปรษณีย์ 15110 ปัจจุบันมี นายสมคร ชูจะหมื่น ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก เปิดทำการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 147 คน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 15 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการครูจำนวน 10 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน ครูอัตราจ้างจำนวน 1 คน ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการจำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน และนักการภารโรงจำนวน 1 คน

- เป้าประสงค์** :
1. นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่ง สามารถเรียนรู้และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
 2. ผู้เรียนอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานแต่ละช่วงชั้น สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้
 3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมไทย พร้อมก้าวไกลสู่อาเซียน
 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ สู่ความเป็นครูมืออาชีพ
 5. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยี

⁵⁵ ไชยา ภาวะบุตร, **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555), 73-74.

6. โรงเรียนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือจากชุมชน
องค์กรภายนอกและเครือข่ายผู้ปกครองร่วมพัฒนา⁵⁶

โรงเรียนบ้านกล้วย “พวงราษฎร์บำรุง”

โรงเรียนบ้านกล้วย “พวงราษฎร์บำรุง” ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านกล้วย ตำบลบ้านกล้วย อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี รหัสไปรษณีย์ 15110 โดยมี นางสาวกาญจนา กันหาภัย ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกล้วย เปิดทำการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 47 คน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 10 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ข้าราชการครูจำนวน 6 คน ครูอัตราจ้างจำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน และนักการภารโรงจำนวน 1 คน

- เป้าประสงค์ :**
1. นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่ง สามารถเรียนรู้และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
 2. ผู้เรียนอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานแต่ละช่วงชั้น สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้
 3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมไทย พร้อมก้าวไกลสู่อาเซียน
 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ สู่ความเป็นครูมืออาชีพ
 5. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยี
 6. โรงเรียนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือจากชุมชน องค์กรภายนอกและเครือข่ายผู้ปกครองร่วมพัฒนา⁵⁷

โรงเรียนวัดบ้านทราย “ทองคำผดุงราษฎร์”

โรงเรียนวัดบ้านทราย ตั้งอยู่ หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านทราย อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยมี นางรัชณี จันทบาล ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านทราย เปิดทำการเรียนการ

⁵⁶ โรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก, “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก,” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <http://hinpak.thaischool1.in.th/mainpage>.

⁵⁷ โรงเรียนบ้านกล้วย “พวงราษฎร์บำรุง”, “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านกล้วย “พวงราษฎร์บำรุง”,” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1016490243&page=history.

สอน 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 65 คน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการครูจำนวน 6 คน ครูอัตราจ้างจำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน และนักการภารโรงจำนวน 1 คน

- เป้าประสงค์ :**
1. นักเรียนมีศักยภาพด้านความรู้ ทักษะพื้นฐานตามหลักสูตร มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากล
 2. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะ 5 ด้าน
 3. ครูเป็นครูมืออาชีพ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรู้ในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเทคนิคการวัดและประเมินผล สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 5. โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ
 6. โรงเรียนนำอยู่ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และบริการ⁵⁸

ประวัติโรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่

โรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 7 บ้านหมี่ใหญ่ ตำบลโพหนองอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี รหัสไปรษณีย์ 15110 โดยมี นายสุรพงษ์ มากมี ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่ เปิดทำการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 122 คน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ข้าราชการครูจำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน และนักการภารโรงจำนวน 1 คน

- เป้าประสงค์ :**
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
 2. นักเรียนสามารถอ่านคล่อง เขียนคล่องและมีนิสัยรักการอ่าน
 3. นักเรียนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้
 4. นักเรียนมีมารยาทในการฟัง การพูดและการเคารพผู้อื่น

⁵⁸ โรงเรียนวัดบ้านทราย, “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านทราย,” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1016490244&page=history.

5. นักเรียนมีความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น⁵⁹

โรงเรียนวัดพานิชธรรมการาม

โรงเรียนวัดพานิชธรรมการาม ตั้งอยู่เลขที่ 1/1 หมู่ 1 ตำบลหนองเต่า อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้เปิดทำการสอน 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมี นางสาวปิยะพร ป้อมเกษตร ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพานิชธรรมการาม จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 126 คน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 18 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ข้าราชการครูจำนวน 14 คน ครูอัตราจ้างจำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน และช่างไม้ชั้น 4 จำนวน 1 คน

- เป้าประสงค์ :**
1. นักเรียนมีศักยภาพด้านความรู้ ทักษะพื้นฐานตามหลักสูตร มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากล
 2. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะ 5 ด้าน
 3. ครูเป็นครูมืออาชีพ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรู้ในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเทคนิคการวัดและประเมินผล สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 5. โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ⁶⁰

โรงเรียนบ้านสระเตย

โรงเรียนบ้านสระเตย ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 4 บ้านสระเตย ตำบลหนองทรายขาว อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยมี นางสุนีย์ ไพรี ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสระเตยเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดทำการสอน 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับ

⁵⁹โรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่, “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่,” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1016490242&page=history.

⁶⁰โรงเรียนวัดพานิชธรรมการาม, “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดพานิชธรรมการาม,” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.boppobec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1016490222&page=history.

มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 124 คน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 17 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ข้าราชการครูจำนวน 13 คน ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการจำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน และนักการภารโรงจำนวน 1 คน

- เป้าประสงค์** :
1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีผลการทดสอบคุณภาพระดับชาติ ตามเกณฑ์ที่กำหนด
 2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมตามแนววิถีพุทธ
 3. ผู้เรียนมีรายได้ระหว่างเรียน ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและมีจิตอาสา
 4. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ได้ระดับ ดี ร้อยละ 80
 5. ครูและบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ร้อยละ 80
 6. ครู บุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถใช้ ICT ในการเรียนรู้ ร้อยละ 80
 7. โรงเรียนจัดภูมิทัศน์และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 8. จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์ชุมชนและสร้างโรงเรียนเครือข่ายร้อยละ 80⁶¹

โรงเรียนวัดดงพลับ (ประชานุเคราะห์)

โรงเรียนวัดดงพลับ (ประชานุเคราะห์) ตั้งอยู่เลขที่ 1/1 หมู่ 1 ตำบลดงพลับ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ปัจจุบันมี นางปรีญา สุนทรเดชอังกูร ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงพลับ (ประชานุเคราะห์) ทำการสอน 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 63 คน จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการครูจำนวน 5 คน ครูอัตราจ้างจำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 1 คน และนักการภารโรงจำนวน 1 คน

- เป้าประสงค์** :
1. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยมุ่งเน้นศิลปะ ภาษาอังกฤษและ ICT
 2. เสริมสร้างทักษะผู้เรียนด้านศิลปะ ทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะด้าน ICT

⁶¹ โรงเรียนบ้านสระเตย, “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านสระเตย,” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1016490215&page=info.

3. พัฒนาโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปะการใช้ภาษาอังกฤษ และ ICT พร้อมก้าวสู่อาเซียน
4. พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ประเพณีท้องถิ่นวัฒนธรรมไทย และความเป็นไทย
6. สร้างเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียนให้แข็งแรงสมบูรณ์และป้องกันยาเสพติด สร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน⁶²

สรุปจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 87 คน จำแนกตามตำแหน่ง คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 7 คน 2) ข้าราชการครู จำนวน 57 คน 3) ครูอัตราจ้าง จำนวน 6 คน 4) พนักงานราชการ จำนวน 1 คน 5) ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 2 คน 6) เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 7 คน และ 7) ช่างไม้ชั้น 4/นักการภารโรง จำนวน 7 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์ปingsกุล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรม

⁶² โรงเรียนวัดดงพลับ, “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดดงพลับ,” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1016490252&page=info.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง ในสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การบริหารเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนรองลงมา คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานด้านวิชาการ 3) กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก จำนวน 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน ส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์รอง 11 กลยุทธ์ และ 54 วิธี⁶³

ปริยาภรณ์ เรืองเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูและด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความแตกต่างกัน

⁶³ ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์ปังกุล, "กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร," วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2558): 467.

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 คือ ควรให้ผู้นมีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน มีเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน คิดอย่างสร้างสรรค์ ใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายทันสมัย มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม⁶⁴

ธิดารักษ์ โมเล็ก ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) คุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด, การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู, การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน, การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ, การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน, การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร, การควบคุมเวลาในการสอน, การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้, การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน, การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ, การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) คุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ล้ำหน้าทางความคิด, ผลงานอย่างสร้างสรรค์, สื่อสารสองภาษา, ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก, เป็นเลิศทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในลักษณะคล้อยตามกัน⁶⁵

⁶⁴ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2" (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2560), ง.

⁶⁵ ธิดารักษ์ โมเล็ก, "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8" (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

กฤติยา สุขสมบุรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เลิศหล้าถนนกาญจนาภิเษก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเลิศหล้าถนนกาญจนาภิเษก 2) ศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเลิศหล้าถนนกาญจนาภิเษก ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเลิศหล้าถนนกาญจนาภิเษก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 10 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 1 ด้าน คือ การควบคุมเวลาในการสอน 2) ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเลิศหล้าถนนกาญจนาภิเษก เมื่อจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่แตกต่างกัน⁶⁶

ฐิตาพร ต้นเจริญรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การคุ้มครองเวลาในการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา

⁶⁶ กฤติยา สุขสมบุรณ์, "พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเลิศหล้าถนนกาญจนาภิเษก," วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562): 469-470.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริหารห้องเรียน การพัฒนาวิชาชีพ ความร่วมมือ การคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะทางเทคโนโลยี การทำให้บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง และความเป็นสากล 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน⁶⁷

วลัยพร ศิริภิรมย์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดภารกิจ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจากการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกัน มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน จัดสรรครูเหมาะสมกับความสามารถและงาน สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนหลายวิธี เพื่อต้องการให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติแนวทางเดียวกัน มีทัศนคติที่ดีกับโรงเรียน 2) ด้านบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน นิเทศและประเมินการสอนโดยใช้กระบวนการ PDCA และนิเทศแบบเยี่ยมเยียน นำผลการประเมินมาพัฒนาครูและวางแผนปฏิบัติงาน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรจัดทำเอกสารหลักสูตร จัดประชุมชี้แจง อบรมและลงมือปฏิบัติโดยเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นรายภาคเรียน และเผยแพร่ข้อมูลที่ได้ 3) ด้านเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ บริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เป็นหลักช่วยแก้ปัญหาและเป็นที่ยิ่งของครูและนักเรียน จัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู ปรับปรุงห้องให้มีเทคโนโลยีทันสมัย สร้างขวัญและกำลังใจ ผลักดันครูให้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูจากการสำรวจ สนับสนุนครูให้ศึกษาต่อ จัดสิ่งส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อุ้มนักเรียน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างห้องพิเศษต่างๆ และมีการให้รางวัลนักเรียนที่พัฒนาตนเอง⁶⁸

⁶⁷ ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์, "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8," (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), ง.

⁶⁸ วลัยพร ศิริภิรมย์, "พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)," วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): บทคัดย่อ.

สุภาพร กล่อมมะโน และ พรเทพ ฐัฒน ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 0.86$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมาคือการประเมินผลการสอนของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวางแผนปฏิบัติการ 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($X = 0.80$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวิเคราะห์หลักสูตร รองลงมาคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ 3) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

และประเมินผลการสอนของครู ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5⁶⁹

ธนิต รัตนศักดิ์ดา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการ

⁶⁹ สุภาพร กล่อมมะโน และ พรเทพ ฐัฒน, "พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 " วารสารมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 172-173.

ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจและด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ครูโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ⁷⁰

วริศรา ศรีสมวงศ์ และ อธิภัทร กุโลภาส ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 ดินแดง-ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 ดินแดง-ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายที่ 15 ดินแดง-ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985) ผลการวิจัยพบว่า ตามการรับรู้ของทั้งครูและผู้บริหารในภาพรวม ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนด

⁷⁰ ธนิต รัตนศักดิ์ดา, "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกริก, 2565), (1).

เป้าหมายโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่า มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 9 ด้าน 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน 3) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 4) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน 6) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู 7) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู 8) ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และ 9) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน⁷¹

งานวิจัยต่างประเทศ

แมคซิล แวน (Mcilvain) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและการสอนที่มีประสิทธิภาพกับความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู 2) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและการสอนที่มีประสิทธิภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือของฮอลลิงเจอร์ (Hallinger) ที่เรียกว่า The instructional management rating scale survey วัดความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมหลักของการรับรู้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในภาพรวม คะแนนการทดสอบความสามารถขั้นต่ำของแคนซัสของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, 4 และ 6 ของโรงเรียนทั้งสองแห่งเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ ภายใต้การกำกับดูแลโดยตรงของผู้บริหาร ผลการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละกลุ่มสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางที่เติบโตขึ้น⁷²

คาวาโซ (Cavazos) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High School มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็น

⁷¹ วริศรา ศรีสมวงศ์ และ ชีรภัทร กุโลภาส, "การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 15 ดินแดง-ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร," วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): บทคัดย่อ.

⁷² Steven Loiyd Mcilvain, "Improving the Instructional Leadership of Elementary Principals through In - Service Training," (Dissertation Abstracts International 47(6), 1986), 1959 - A.

ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการสอนในโรงเรียนมัธยมที่มีคนเชื้อสายสเปนเป็นส่วนใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน⁷³

มิกี้ (Mickey) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในสถานศึกษาขนาดกลาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงานให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหาร จะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความปลอดภัยกฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลามาก ต้องอาศัยการวางแผน และการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยการความสะดวกและคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจละอำนาจ และยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู⁷⁴

คลอเด็ต (Claudet) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้มิติการมองของครู ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยาอันกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ⁷⁵

⁷³ J. M. Cavazos, "The instructional leadership if high school principals in successful Hispanic majority high schools," (Doctoral Dissertation Faculty of Graduate School, The University of Texas at Austin, U.S.A., 1999), Abstract.

⁷⁴ B.H. Mickey, "Instructional Leadership: A Vehicle for One Urban Principal to Effective Pedagogical Restructuring in a Middle School," (Temple University, 2000), 13.

⁷⁵ Joseph G. Claudet, "Integrating School Leadership Knowledge and Practice Using Multimedia Technology : Linking National Standard, Assessment, and Professional Development," **Journal of Personnel Evaluation in Education**, (2000): 16 (1): 43.

อับดุลลาห์ เอบู - ทิเนห์ (Abdullah Abu-Tineh) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่สังเกตได้ของผู้บริหาร และการปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามหลัก 5 ประการของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพศของผู้บริหาร เพศของครู ประสบการณ์การสอนของครู และจำนวนปีการสอนร่วมกับผู้บริหารคนเดียวกัน สามารถทำนายการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 34 เมื่อพิจารณาที่รูปแบบภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญในระดับค่อนข้างสูง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับการฝึกปฏิบัติในเรื่องหลักการปฏิบัติทั้ง 5 ประการของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายกลับมีความสัมพันธ์ทางลบกับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง⁷⁶

ยามาดา (Yamada) ได้ศึกษาเรื่องความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเพนซิลเวเนีย รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบและความสามารถที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำด้านวิชาการ เพื่อสร้างพื้นฐานความรู้สำหรับการตัดสินใจในอนาคตเกี่ยวกับการใช้ผู้นำด้านวิชาการเป็นเครื่องมือช่วยในการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ

- 1) เตรียมการในด้านการศึกษา
- 2) ประสบการณ์ในการบริหาร
- 3) เพศ
- 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ
- 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ

- 1) เพศ
- 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา
- 3) ประสบการณ์ในการบริหาร
- 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ
- 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา

ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทาง

⁷⁶ Melanie-Jo McCarthy, "Teachers' Perceptions of High School Principals Leadership Behaviors Using the Principal Instructional Management Rating Scale (Pimrs) and the Relationship to the Ayp (Adequate Yearly Progress) Status in High Poverty Suburban School Districts Located in Southeastern Pennsylvania," (Saint Joseph's University, 2009), Abstract.

วิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ⁷⁷

เดนนิส (Dennis) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการสอนของผู้บริหารกับครูของโรงเรียนมัธยมในเขตปีดี รัฐเซาท์แคโรไลนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองของผู้บริหาร เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการสอนที่มีประสิทธิภาพและมุมมองของครู กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่สอนในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อย ผลจากการศึกษาพบว่า การรับรู้ของหัวหน้าสถานศึกษาในการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการรับรู้ของครูในพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน⁷⁸

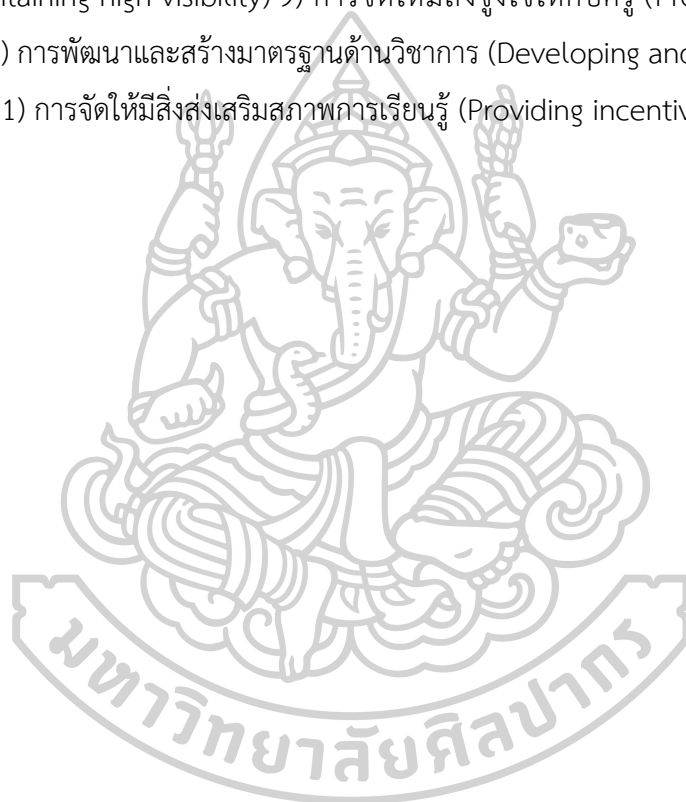
สรุป

ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีส่วนในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการนั้นถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา สิ่งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกโรงเรียนนอกจากความรู้และความสามารถแล้ว จึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหาร ซึ่งหมายถึงการกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกให้สมาชิกในสถานศึกษาเห็นถึงความสามารถของการเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันในการพัฒนางานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิด

⁷⁷ Aaron T. Yamada, "Elementary school principals' perception of responsibilities and competencies for instructional leadership," (Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate school, University of the Pacific Stockton : California, U.S.A., 2000), 308-310.

⁷⁸ Connie James Dennis, "The relationship between principals' self-perceptions and teachers' perceptions of high school principals' instructional leadership behaviors in South Carolina high schools," (Ph.D. dissertation, University of South Carolina, 2009), Abstract.

องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ซึ่ง 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) 3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation Instruction) 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน (Protecting instructional time) 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning)



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางและรายละเอียดต่าง ๆ ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยเป็นระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดการเตรียมโครงการวิจัย โดยศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากตำรา เอกสาร บทความ ข้อมูลสารสนเทศ พร้อมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการจัดทำโครงร่างรายงานการค้นคว้าอิสระเสนอขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้สมบูรณ์ และเสนอโครงร่างรายงานการค้นคว้าอิสระต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

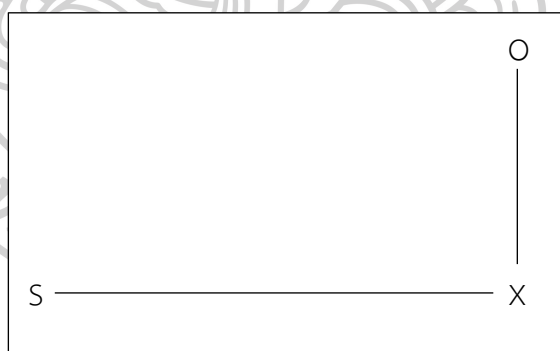
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการเสนอร่างรายงานการวิจัยและผลการวิจัย ต่อคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตาม ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ แล้วจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระ ฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ กำหนด รายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยใน ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, nonexperimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ S หมายถึง ประชากรที่ศึกษา
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 72 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 65 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ

2.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการจะได้อมา หรือต้องการที่จะทำของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรที่มีให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เน้นไปที่เป้าหมายในทางปฏิบัติที่สามารถวัดได้ โดยที่เป้าหมายนั้นควรนำเอาข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน รวมถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน

2.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญของโรงเรียนให้แก่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบเป็นประจำทุกปีการศึกษา ปรีक्षाและชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการใช้งบประมาณ อาจสื่อสารอย่างเป็นทางการ เช่น การออกประกาศเป้าหมายของโรงเรียน การประชุมครูและผู้ปกครอง และการจัดทำคู่มือโรงเรียน ส่วนการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสนทนาพูดคุยกับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อสอบถามความคิดเห็นและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน

2.3 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation Instruction) หมายถึง การติดตามและประเมินผลด้านการสอนเพื่อให้มีความชัดเจนว่าเป้าหมายของโรงเรียนจะถูกแปลงเป็นการปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวรวมถึงการประสานงานและให้การสนับสนุนการจัดการเรียนสอนแก่ครู รวมถึงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านการเข้า

ชมอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นจากครูเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนนี้เป็นรูปแบบของการบริหารโรงเรียนโดยทั่วไปที่ผู้บริหารจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน

2.4 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) หมายถึง การสื่อสาร ทำความเข้าใจ และประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรของโรงเรียนไปปฏิบัติใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งหลักสูตรของสถานศึกษาที่นำไปสอนในห้องเรียนนั้น ต้องตรงกับเนื้อหาที่สอนและการวัดผลประเมินผลนักเรียน

2.5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) หมายถึง ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเน้นมาตรฐานและแบบทดสอบอิงมาตรฐาน วินิจฉัยหลักสูตรและจุดที่ควรพัฒนาของผู้เรียน ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ครู และใช้ผลการทดสอบผู้เรียนในการประเมินหลักสูตร ประเมินผลการสอน และวัดความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.6 การคุ้มครองเวลาในการสอน (Protecting instructional time) หมายถึง วิธีการในการควบคุมกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียนและเพิ่มเวลาในการสอนของครูให้มากขึ้นซึ่งอาจทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2.7 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) หมายถึง วิธีในการสนับสนุนความพยายามของครูในการปรับปรุงการสอน คือ การแจ้งโอกาสในการพัฒนาและจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับครู โดยการมีส่วนร่วมนั้นมีทั้งทั่วทั้งโรงเรียนหรือเน้นที่เฉพาะกลุ่ม เช่น ระดับประถมศึกษาหรือประถมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ยังรวมถึงการช่วยให้ครูบูรณาการเอาทักษะที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องเรียน

2.8 การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) หมายถึง การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดคือบทบาทที่ผู้บริหารจะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างตัวผู้บริหารเองกับครูและนักเรียน ซึ่งการกระทำอย่างไม่เป็นทางการเช่นนี้จะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงความต้องการของครูและนักเรียน อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเป้าหมายในระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนได้รับทราบ

2.9 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) หมายถึง การดำเนินการสร้างบรรยากาศด้านการเรียนรู้เชิงบวกในโรงเรียน รวมทั้งการให้การยอมรับและให้รางวัลตอบแทนในการทำงานของครู ซึ่งบทบาทเหล่านี้จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น โดยรางวัลที่ผู้บริหารจะใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูนั้นไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นการ

กล่าวชมเชยทั้งส่วนตัวและต่อสาธารณชน หรืออาจเป็นการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลเป็นช่องทาง

2.10 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) หมายถึง การสร้างมาตรฐานในการทำงานและใช้มาตรฐานทางวิชาการในโรงเรียน เพราะเมื่อมีการกำหนดมาตรฐานอย่างชัดเจนและอยู่ในระดับสูง ความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากและโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อยพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากจะมีมาตรฐานที่สูงและชัดเจน แสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

2.11 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) หมายถึง การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ให้ความสำคัญและให้รางวัลกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงพัฒนาผลการเรียนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่นักเรียนมีรายได้น้อย รางวัลที่จับต้องได้จะเป็นสิ่งที่นักเรียนต้องการอยู่บ่อยครั้งโดยไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของที่หรูหราหรือมีราคาแพง ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนได้เป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) รายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinion questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่ง

ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ สำหรับแบบสอบถามในตอนที 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating Scale)⁷⁹ โดยกำหนดค่าและแปลความหมายของคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิสิตใหม่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิสิตใหม่ อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิสิตใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิสิตใหม่ อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิสิตใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

⁷⁹ Rensis Likert, *New Patterns of management* (New York: McGrawHill, 1961), 123.

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็นจากงานวิจัยของ นริศสรุา บุญสอาด ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.988 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในกลุ่มจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁸⁰ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 30 ฉบับ เท่ากับ 0.922

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 69 คน จำแนกเป็น 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน 2) ข้าราชการครู จำนวน 54 คน 3) ครูอัตราจ้าง จำนวน 6 คน 4) พนักงานราชการ จำนวน 1 คน 5) ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 2 คน

2. แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในรายชื่อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตที่น้อยที่สุดของแต่ละด้านมาใช้เป็นประเด็นปัญหาในการสัมภาษณ์ เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ขั้นที่ 2 สร้างคำถามจากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การคุ้มครองเวลาในการสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 9) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

⁸⁰ Lee J. Cronbach, **Essentials of psychological Testing**, 3 rd ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974),

ขั้นที่ 3 กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการจำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ประธานกลุ่ม/รองประธานกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายวิชาการกลุ่ม จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย 2 ใน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) จบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต 2) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 5 ปี 3) มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านวิชาการในกลุ่มหรือในโรงเรียนอย่างน้อย 3 ปี

ขั้นที่ 4 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเอง

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา โดยเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งจัดทำสรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษา/บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. ผู้วิจัยรับเครื่องมือกลับมาด้วยตนเอง พร้อมกับตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ได้รับ กรณีที่การตอบแบบสอบถามไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยนำกลับไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนโรงเรียนโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 72 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำกรวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อได้รับเครื่องมือกลับมาแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. จัดระเบียบข้อมูล ตรวจสอบ และรวมคะแนนแบบสอบถามในฉบับที่สมบูรณ์
3. วิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย คือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

1.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %)

1.2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 สถิติที่ใช้คือ มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: σ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใด แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 อยู่ในระดับนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของค่ามัชฌิมเลขคณิต ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁸¹ มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

⁸¹ John W. Best, **Research in Education**, 3rd ed. (New Jersey: Prentice – Hall, 1981), 174.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จากการใช้แบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) ทราบแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinion questionnaire) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 69 คน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลคือ 1) ประธานกลุ่ม/รองประธานกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายวิชาการกลุ่ม จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งเครื่องมือมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และครู รวมทั้งสิ้น 72 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยแยกพิจารณาตาม 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 5) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผู้วิจัยใช้ความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %) ในการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 69)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	19	27.54
หญิง	50	72.46
รวม	69	100.00
2. อายุ		
21 – 30 ปี	15	21.74
31 – 40 ปี	34	49.28
41 – 50 ปี	11	15.94
51 ปี ขึ้นไป	9	13.04
รวม	69	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	50	72.46
ปริญญาโท	19	27.54
ปริญญาเอก	-	-
รวม	69	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	5	7.20
ครู	64	92.80
รวม	69	100.00
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
1 – 5 ปี	20	28.98
6 – 10 ปี	21	30.43
11 – 15 ปี	12	17.39
16 – 20 ปี	5	7.25
21 – 25 ปี	3	4.35
26 – 30 ปี	3	4.35
มากกว่า 30 ปี	5	7.25

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
รวม	69	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 69 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 72.46 เป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 มีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 49.28 รองลงมา อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 72.46 และปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นครู มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 92.80 และเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ส่วนประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 28.98 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 มีประสบการณ์ทำงาน 21 - 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 และมีประสบการณ์ทำงาน 26 - 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

(N = 69)

ด้าน	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.38	มาก
2	การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.82	0.42	มาก
3	การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.15	0.37	มาก
4	การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	3.87	0.39	มาก
5	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.90	0.39	มาก
6	การคุ้มครองเวลาในการสอน	3.73	0.45	มาก
7	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.81	0.47	มาก
8	การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	3.66	0.47	มาก
9	การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.76	0.41	มาก
10	การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.68	0.41	มาก
11	การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.02	0.44	มาก
	รวม	3.87	0.20	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.20$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.37$) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.38$) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.44$) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.39$) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.39$) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.42$) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.47$) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.41$) การคุ้มครองเวลาในการสอน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.45$) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.41$) และการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.47$) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.37 – 0.47 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.20 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

(N = 69)

ข้อ	การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.42	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.23	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.00	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	3.93	0.88	มาก
รวม		4.14	0.38	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการ

กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\mu = 4.42, \sigma = 0.69$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 4.23, \sigma = 0.62$) ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu = 4.00, \sigma = 0.76$) น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu = 3.93, \sigma = 0.88$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.38 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.62 – 0.88 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.38 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

(N = 69)

ข้อ	การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกัน	4.09	0.80	มาก
2	สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา จัดทำโปสเตอร์ ป้ายประกาศ หรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานด้านวิชาการ	4.13	0.72	มาก

ข้อ	การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาทุกด้าน	4.19	0.82	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลอย่างไม่เป็นทางการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบแนวปฏิบัติและเป้าหมายด้านวิชาการ	3.39	1.06	ปานกลาง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.30	1.00	ปานกลาง
รวม		3.82	0.42	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82, \sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาทุกด้าน ($\mu = 4.19, \sigma = 0.82$) สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา จัดทำโปสเตอร์ ป้ายประกาศ หรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานด้านวิชาการ ($\mu = 4.13, \sigma = 0.72$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ให้ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกัน ($\mu = 4.09, \sigma = 0.80$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลอย่างไม่เป็นทางการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบแนวปฏิบัติและเป้าหมายด้านวิชาการ ($\mu = 3.39, \sigma = 1.06$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\mu = 3.30, \sigma = 1.00$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.42 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนพบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.72 – 1.06 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.42 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

(N = 69)

ข้อ	การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศชั้นเรียน สังเกตการสอนของครูผู้สอนอยู่ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียนโดยใช้เวลาสั้นๆ และไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก	4.30	0.81	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	4.26	1.03	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศชั้นเรียนเพื่อกำกับดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลด้านการสอนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาและมาตรฐานตัวชี้วัดตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.28	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการชี้แจงถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูหลังสังเกตการสอน	3.80	0.77	มาก
รวม		4.15	0.37	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15, \sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศชั้นเรียน สังเกตการสอนของครูผู้สอนอยู่ที่ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียนโดยใช้เวลาน้อยๆ และไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก ($\mu = 4.30, \sigma = 0.81$) ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศชั้นเรียนเพื่อกำกับดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลด้านการสอนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาและมาตรฐานตัวชี้วัดตามหลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 4.28, \sigma = 0.76$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ($\mu = 4.26, \sigma = 1.30$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการชี้แจงถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูหลังสังเกตการสอน ($\mu = 3.80, \sigma = 0.77$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.37 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.77 – 1.03 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.37 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

(N = 69)

ข้อ	การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง สามารถควบคุม ดูแลให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้สอนได้	3.99	0.88	มาก

ข้อ	การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร	4.12	0.85	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้ และการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.14	0.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร	3.58	0.67	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	3.54	0.65	มาก
รวม		3.87	0.39	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้และการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.14, \sigma = 0.79$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร ($\mu = 4.12, \sigma = 0.85$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง สามารถควบคุม ดูแลให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้สอนได้ ($\mu = 3.99, \sigma = 0.88$) ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 3.58, \sigma = 0.67$) และผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu = 3.54, \sigma$

= 0.65) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.39 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.65 – 0.88 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.39 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

(N = 69)

ข้อ	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคลจากครูผู้สอน เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน	4.12	0.85	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำผลการประเมินผู้เรียนรายบุคคล โดยวิธีการที่หลากหลาย มีเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.93	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลคะแนนการทดสอบมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน, การประเมินหลักสูตร, การประเมินด้านการสอน และการประเมินผลความก้าวหน้าของเป้าหมายของโรงเรียน	3.80	0.83	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน	3.62	0.66	มาก

ข้อ	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
	รวม	3.90	0.39	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคลจากครูผู้สอน เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.85$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำผลการประเมินผู้เรียนรายบุคคล โดยวิธีการที่หลากหลาย มีเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.93$) ผู้บริหารสถานศึกษานำผลคะแนนการทดสอบมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน, การประเมินหลักสูตร, การประเมินด้านการสอน และการประเมินผลความก้าวหน้าของเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.83$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.39 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.66 – 0.93 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.39 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน

(N = 69)

ข้อ	การคุ้มครองเวลาในการสอน	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อ กำกับ ติดตามการใช้เวลาในการสอนของ ครูผู้สอน เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนอย่างสูงสุด	4.12	0.85	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน ประยุกต์ใช้ทักษะด้านต่าง ๆ จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและ เวลาที่หลักสูตรกำหนด	4.09	0.93	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการ จัดครูสอนแทน เมื่อครูผู้สอนไม่สามารถเข้า สอนได้	3.80	0.83	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมเวลาในการจัดการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการเรียนการ สอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพลดลง	2.96	1.23	ปานกลาง
รวม		3.73	0.45	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73, \sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อกำกับ ติดตามการใช้เวลาในการสอนของครูผู้สอน เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนอย่างสูงสุด ($\mu = 4.12, \sigma = 0.85$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนประยุกต์ใช้ทักษะด้านต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและเวลาที่หลักสูตรกำหนด ($\mu = 4.09, \sigma = 0.93$) ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการจัดครูสอนแทน เมื่อครูผู้สอนไม่สามารถเข้าสอนได้ ($\mu = 3.80, \sigma = 0.83$) และผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมเวลาในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพลดลง ($\mu = 2.96, \sigma = 1.23$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.45 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการคุมครองเวลาในการสอน พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.83 – 1.23 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.45 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

(N = 69)

ข้อ	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูผู้สอนด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การร่วมอบรมสัมมนา เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.12	0.85	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูผู้สอนได้ทราบอยู่เสมอ	4.12	0.85	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัด อบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน	3.46	1.05	ปานกลาง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน เพื่อนำมาทบทวนปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสมในการพัฒนาวิชาชีพครู	3.52	1.03	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการขยายผลด้านการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน	3.87	0.78	มาก
รวม		3.81	0.47	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูผู้สอนด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การร่วมอบรมสัมมนา เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.12, \sigma = 0.85$) ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูผู้สอนได้ทราบอยู่เสมอ ($\mu = 4.12, \sigma = 0.85$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการขยายผลด้านการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน ($\mu = 3.87, \sigma = 0.78$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน เพื่อนำมาทบทวนปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสมในการพัฒนาวิชาชีพครู ($\mu = 3.52, \sigma = 1.03$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัด อบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ($\mu = 3.46, \sigma = 1.05$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.47 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.78 – 1.05 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.47 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

(N = 69)

ข้อ	การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน และนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ	3.70	1.00	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตรอย่างใกล้ชิด	3.52	0.97	มาก

ข้อ	การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสอนเสริมและการสอนซ่อมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ	3.93	0.99	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการ ต่างๆ ของครูผู้สอนและนักเรียน	3.72	0.63	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถและศักยภาพของตน	3.46	0.73	ปานกลาง
รวม		3.66	0.47	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสอนเสริมและการสอนซ่อมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($\mu = 3.93, \sigma = 0.99$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการต่างๆ ของครูผู้สอนและนักเรียน ($\mu = 3.72, \sigma = 0.63$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ($\mu = 3.70, \sigma = 1.00$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตรอย่างใกล้ชิด ($\mu = 3.52, \sigma = 0.97$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถและศักยภาพของตน ($\mu = 3.46, \sigma = 0.73$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.47 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.63 – 1.00 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.47 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

(N = 69)

ข้อ	การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูผู้สอนโดยสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการจัดการเรียนการสอน	3.81	1.04	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูผู้สอนในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในวันที่ประชุม มอบเกียรติบัตร เสนอข่าววารสาร เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถานศึกษา	3.90	0.92	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานจนเกิดทักษะในวิชาชีพ	3.74	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม	3.62	0.75	มาก
รวม		3.76	0.41	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูผู้สอนในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในวันที่ประชุม มอบเกียรติบัตร เสนอข่าววารสาร เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถานศึกษา ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.92$)

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูผู้สอนโดยสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.81$, $\sigma = 1.04$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานจนเกิดทักษะในวิชาชีพ ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.65$) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.41 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.65 – 1.04 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.41 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

(N = 69)

ข้อ	การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการในการพัฒนา นักเรียนในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน	3.61	1.07	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ด้านวิชาการเพื่อสร้างและพัฒนา เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน	3.80	0.91	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	3.83	0.66	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำเกณฑ์ มาตรฐานวิชาการมาพัฒนานักเรียนมาใช้ให้ เป็นไปตามเกณฑ์	3.51	0.77	มาก
รวม		3.68	0.41	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้าน วิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการ พัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป น้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\mu = 3.83, \sigma = 0.66$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้ง คณะกรรมการดำเนินงาน ด้านวิชาการเพื่อสร้างและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน ($\mu = 3.80, \sigma = 0.91$) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้าน วิชาการในการพัฒนานักเรียนในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.61, \sigma = 1.07$) และผู้บริหาร สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาการมาพัฒนานักเรียนมาใช้ให้เป็นไปตามเกณฑ์ ($\mu = 3.51, \sigma = 0.77$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.41 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้าน วิชาการ พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.66 – 1.07 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.41 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

(N = 69)

ข้อ	การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยประกาศ เกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่น หรือมีพฤติกรรมดีเด่น โดยลงข่าวในวารสาร เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลภายในและ บุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบอย่าง ต่อเนื่อง	4.38	0.82	มาก

ข้อ	การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ค่ามัชฌิม เลขคณิต (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน	4.03	1.12	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดนิทรรศการและประชาสัมพันธ์แสดงผลงานของสถานศึกษาและของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.80	1.09	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี	4.33	0.65	มาก
5	สถานศึกษาจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและความสนใจ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจและมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.58	1.25	มาก
รวม		4.02	0.44	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02, \sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่นหรือมีพฤติกรรมดีเด่น โดยลงข่าวในวารสาร เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.38, \sigma = 0.82$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี ($\mu = 4.33, \sigma = 0.65$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ($\mu = 4.03, \sigma = 1.12$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดนิทรรศการและประชาสัมพันธ์แสดงผลงานของสถานศึกษาและของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.80, \sigma = 1.09$) และสถานศึกษาจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มี

โอกาสเลือกตามความต้องการและความสนใจจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจและมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.58$, $\sigma = 1.25$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.44 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้พบว่า มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.65 – 1.25 เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีค่า 0.41 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทำให้ทราบผลรายชื่อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นประเด็นปัญหาในการสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ประธานกลุ่ม/รองประธานกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายวิชาการกลุ่ม จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เรียงลำดับรายด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.1 ผู้บริหารควรให้คณะครูศึกษาแผนการศึกษาชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของเขตพื้นที่ จากนั้นผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวิเคราะห์บริบทโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ SWOT นำไปสู่การกำหนดทิศทางการศึกษา วิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับต่างๆ โดยยึดตามบริบทของโรงเรียน ทำเป็นองค์คณะบุคคล โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการดำเนินการ

1.2 ผู้บริหารควรให้หัวหน้าฝ่ายงาน คณะครู บุคลากร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารควรดำเนินการเพื่อให้เกิดการสื่อสารถึงผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยการประชุมชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา จัดทำเป็นประกาศเป้าหมายของโรงเรียน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ของโรงเรียน เช่น Website โรงเรียน (ตามแนวทาง ITA Online) และร่วมกันกำหนดแนวทางในการดำเนินการสู่เป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ จัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรม โดยทำเป็นคณะกรรมการในการร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรม ว่าสามารถนำไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมสู่การปฏิบัติ

2.2 ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานและติดตามในแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการสังเกต สอบถาม หรือตรวจสอบเอกสาร และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน

3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

3.1 ผู้บริหารควรมีการประชุมคณะครูให้ทราบเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนการสอน กำหนดไว้อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการ

3.2 ผู้บริหารควรร่วมกับหัวหน้างานฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการออกแบบและจัดทำเอกสารการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

3.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดปฏิทินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารเข้านิเทศแบบสุ่ม 1 ครั้ง และให้ครูกำหนดวันที่ต้องการให้นิเทศอีก 1 ครั้ง

3.4 ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเป็นรายบุคคลหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และนำข้อมูลสรุปแจ้งในที่ประชุม เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมทั้งจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อให้เป็นทิศทางเดียวกัน

3.5 ผู้บริหารควรชี้ให้เห็นจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอนในลักษณะที่ค่อนข้างเป็นกันเอง ไม่ใช้การสั่งการหรือว่ากล่าว เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

4.1 ผู้บริหารควรนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร โดยการให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคลและภาพรวมของวิชา เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วจึงนำผลดังกล่าวมาวิเคราะห์หลักสูตร ความเหมาะสม และความสอดคล้องของบริบทโรงเรียน นักเรียน ความพร้อมของครู และเป้าหมายการศึกษา

4.2 ผู้บริหารควรให้คณะครูและผู้ที่ได้รับผิดชอบด้านงานวิชาการดำเนินการสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งโรงเรียนทุกๆ สิ้นปีการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพและค่าพัฒนาของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และเป็นข้อมูลในการกำหนดจุดเน้นที่ควรเพิ่มเติมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูในการประชุมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละภาคเรียน แต่ละปีการศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินหลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษา หลังจากนั้นจึงนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร สำหรับจัดการศึกษาในปีต่อไป (แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ให้ครูทุกคนเป็นกรรมการ)

4.4 ผู้บริหารควรกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ต้องดำเนินงานเป็นประจำทุกปีการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้ร่วมกันสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานของสถานศึกษา

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

5.1 ผู้บริหารควรสำรวจช่องทางการสื่อสารของผู้ปกครองกับโรงเรียนที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล เช่น โทรศัพท์ ไลน์ เพจเฟซบุ๊ก และทางระบบ AMSS (โดยใช้รหัสเลขประจำตัวประชาชนของนักเรียนเข้าดูผลการสอบ UT AT ของนักเรียน) เพื่อสำรวจความพร้อมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนของผู้ปกครอง

5.2 ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมผู้ปกครองทุกปีการศึกษา กิจกรรม open house เพื่อนำเสนอผลการเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ

5.3 ผู้บริหารควรกำหนดการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง และรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะแยกเป็นรายวิชา โดยมอบหมายให้ครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาจัดทำเป็นเอกสารแสดงผลการเรียน ประกาศ หรือแจ้งผลการเรียนในไลน์ผู้ปกครองตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปกครองช่วยกำกับติดตามการส่งงาน และรับทราบผลคะแนนแต่ละตัวชี้วัด

6. ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน

6.1 ผู้บริหารควรกำหนดปฏิทินวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายให้หัวหน้างานฝ่ายวิชาการช่วยกำกับติดตามการดำเนินการตามปฏิทิน โดยการสังเกต สอบถาม และตรวจสอบเอกสาร

6.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการออกแบบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการกำหนดชั่วโมงเรียนและชั่วโมงกิจกรรมอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดและมอบหมายครูผู้รับผิดชอบในชั่วโมงสอนและกิจกรรมอย่างครบถ้วน

6.3 ผู้บริหารควรมีการกำกับดูแลครูผู้สอนให้มีการเตรียมแผนการสอนในแต่ละรายวิชา เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลมีทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน และเป็นไปตามกรอบเวลาในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน

7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

7.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ โดยการสำรวจความต้องการพัฒนา รายวิชาของตนเองหรือให้ครูจัดทำ ID Plan เพื่อให้ทราบประเด็นที่ต้องการจะพัฒนา จากนั้นจึงจัดทำ เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน หรือส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาทาง ช่องทางต่างๆ ทั้ง Online และ Onsite พร้อมทั้งให้ครูรายงานผลการประชุม อบรม ทุกครั้งหลังจาก อบรม และรายงานสรุปผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกครั้ง

7.2 ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนงานโครงการเชิญวิทยากรภายนอกมาอบรมให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและเทคนิคที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปีการศึกษา

8. ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

8.1 ผู้บริหารควรให้ครูและนักเรียนมีอิสระทางความคิดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ สร้างสรรค์ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

8.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและนักเรียนได้มีโอกาสได้แสดงศักยภาพด้าน ความรู้ความสามารถ โดยการส่งผลงานของครูและนักเรียนเข้าร่วมการคัดเลือกในกิจกรรมต่างๆ เพื่อ รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ เชิดชูเกียรติของครู และนำเสนอความสามารถของนักเรียน ทั้งในระดับ เขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ ตามแต่ละโอกาส

8.3 ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติกับครูและนักเรียนด้วยความเมตตากรุณาและเอาใจใส่ว่าครูและนักเรียนมีความต้องการในด้านใด พร้อมทั้งให้การส่งเสริม และสนับสนุนในด้านนั้น เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ครูและนักเรียนอยากที่จะแสดงความสามารถและ แสดงศักยภาพของตนเองออกมา

9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

9.1 ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการจัดให้มีสวัสดิการของโรงเรียน เดินทางไปเยี่ยมในกรณีไม่สบาย หรืออื่นๆ มีการมอบของขวัญ เนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันเกิด จัดให้มีพบปะสังสรรค์และเลี้ยงอาหารในวาระ ต่างๆ มีการกล่าวยกย่อง ชมเชย มอบเกียรติบัตรหน้าเสาธง ในที่ประชุม และทางหน้าเพจโรงเรียน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

9.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมครูผู้สอนในเรื่องของวิทยฐานะ สำหรับข้าราชการครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ หรือผู้ที่ต้องการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ พร้อมทั้งเป็นกำลังใจในการทำผลงานเพื่อขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนบุคลากรในตำแหน่งอื่นที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปกติหรืออยู่ในระดับดีควรมีการต่อสัญญาจ้างเป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อแสดงให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงานและมีกำลังใจที่จะทำหน้าที่ของตนเองต่อไป

9.3 ผู้บริหารควรแสดงออกให้ครูรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในโรงเรียน โดยการปฏิบัติงานร่วมกับครูด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ใฝ่กว้างใจ และจริงใจต่อกัน ร่วมกันพัฒนานักเรียนด้วยความตั้งใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานด้านต่างๆ

10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

10.1 ผู้บริหารควรมีการประชุมครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาการร่วมกัน มีการตั้งเป้าหมายการพัฒนาให้สูงขึ้นในทิศทางเดียวกันและชัดเจน และประกาศเป็นเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ทั้งภายนอกและภายใน

10.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนโดยยึดหลักและเทียบกับเกณฑ์การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานของสถานศึกษาตามสภาพและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามจากผู้บริหารและหัวหน้างานฝ่ายวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

10.3 ผู้บริหารควรเน้นย้ำให้ครูตระหนักถึงมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่เสมอ ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพคือ การพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ มาตรฐานการปฏิบัติงานคือ ผู้เรียนสำคัญที่สุด และมาตรฐานการปฏิบัติตนคือ การรักษาวินัยบรรณวิชาชีพครู ทั้งนี้เพราะมาตรฐานวิชาชีพครูถือเป็นการปฏิบัติตนขั้นพื้นฐานของครูที่จะนำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการต่อไป

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

11.1 ผู้บริหารควรกำหนดให้มีกิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ให้นักเรียนเลือกตามความต้องการและความสนใจ จัดให้มีกิจกรรมแนะแนวที่เข้มข้นเพื่อให้ นักเรียนสามารถรู้จักตนเอง ค้นพบตนเอง สามารถเลือกแนวทางตามความต้องการและความถนัดของตนเองได้

11.2 ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยออกแบบโครงสร้างและเวลาเรียนให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นด้วยการนำประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่นมาปรับประยุกต์ให้นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม กำหนดชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ โดยส่งเสริมงานอาชีพ

ตามระดับชั้นและตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะและประสบการณ์เสริมนอกเหนือจากการเรียนในเนื้อหาตามหลักสูตร

11.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดโปรแกรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน โดยการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน เป็นการเรียนรู้แบบ Active Learning เช่น การอ่านออกเสียง การตอบคำถาม การร้องเพลง และให้นักเรียนทราบผลการประเมินของตนเองในแต่ละกิจกรรมและแต่ละตัวชี้วัดได้ทันทีภายหลังเสร็จสิ้นการประเมิน เพื่อให้ นักเรียนมีแนวทางในสิ่งที่ตนสนใจและถนัดอย่างชัดเจน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) โดยการสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 64 คน รวมทั้งสิ้น 69 คน 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม/รองประธานกลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายวิชาการกลุ่ม จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 1 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน โดยเรียงมีขั้วมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การคุ้มครองเวลาในการสอน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทางการศึกษาวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับต่างๆ

2.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา จัดทำเป็นประกาศเป้าหมายของโรงเรียน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ของโรงเรียน เช่น Website โรงเรียน (ตามแนวทาง ITA Online) และผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานและติดตามในแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารควรร่วมกับหัวหน้างานฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดปฏิทินการนิเทศ ออกแบบ และจัดทำเอกสารการนิเทศ มีการประชุมคณะครูให้ทราบเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนการสอน กำหนดไว้อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยผู้บริหารเข้านิเทศแบบสุ่ม 1 ครั้ง และให้ครูกำหนดวันที่ต้องการให้นิเทศอีก 1 ครั้ง ซึ่งผู้บริหารควรชี้ให้เห็นจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเป็นรายบุคคลหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศ

2.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารควรกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงาน ที่ต้องดำเนินงานเป็นประจำทุกปีการศึกษา โดยการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนเป็นรายบุคคลและภาพรวมของรายวิชาในทุกๆ สิ้นปีการศึกษา และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร สำหรับจัดการศึกษาในปีต่อไป

2.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรสำรวจช่องทางการสื่อสารของผู้ปกครองกับโรงเรียนที่เหมาะสม และกำหนดให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมผู้ปกครองทุกปีการศึกษา กิจกรรม open house เพื่อนำเสนอผลการเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ รวมทั้งควรกำหนดการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบภาคเรียนละ 1 ครั้ง และรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะแยกเป็นรายวิชาตามความเหมาะสม

2.6 ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน ผู้บริหารควรกำหนดปฏิทินวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน พร้อมทั้งมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการออกแบบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีการกำหนดชั่วโมงเรียนและชั่วโมงกิจกรรมอย่างชัดเจน และควรมีการกำกับดูแลครูผู้สอนให้มีการเตรียมแผนการสอนในแต่ละรายวิชา เพื่อให้การเรียนการสอนและเป็นไปตามกรอบเวลาในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน

2.7 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการพัฒนารายวิชาของตนเองหรือให้ครูจัดทำ ID Plan เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาโดยการจัดทำแผนงานโครงการเชิญวิทยากรภายนอกมาอบรมให้ความรู้เป็นประจำทุกปีการศึกษา

2.8 ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารควรให้ครูและนักเรียนมีอิสระทางความคิดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และสนับสนุนให้ครูและนักเรียนมีโอกาสได้แสดงศักยภาพด้านความรู้ความสามารถของตนเอง โดยผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติกับครูและนักเรียนด้วยความเมตตากรุณาและเอาใจใส่

2.9 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการจัดให้มีสวัสดิการของโรงเรียน เดินทางไปเยี่ยมในกรณีไม่สบาย หรืออื่นๆ ควรส่งเสริมครูผู้สอนในเรื่องของวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะพิจารณาการต่อสัญญาจ้างสำหรับลูกจ้างชั่วคราว และควรแสดงออกให้ครูรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในโรงเรียน

2.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรมีการประชุมครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาการร่วมกัน และให้ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนโดยยึดหลักและเทียบกับเกณฑ์การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมกับเน้นย้ำให้ครูตระหนักถึงมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่เสมอ เพราะมาตรฐานวิชาชีพครูถือเป็นการปฏิบัติตนขั้นพื้นฐานของครูที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดโปรแกรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning และกำหนดให้มีกิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้นักเรียนเลือกตามความต้องการและความสนใจ รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมแนะแนวที่เข้มแข็งเพื่อให้นักเรียนสามารถรู้จักตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยออกแบบโครงสร้างและเวลาเรียนให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นด้วยการนำประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่นมาปรับประยุกต์ให้นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคนปัจจุบันให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ ทั้งมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนที่ชัดเจน มีการจัดประชุมครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้รับทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนในทุกปีการศึกษา มีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และนำผลสัมฤทธิ์เหล่านั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนพร้อมทั้งสื่อสารให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียน มีคณะนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่ครูหลังเสร็จสิ้นการประเมิน มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาด้วยการฝึกอบรม และมีการจัดบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้ง 11 ด้าน เป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อกำกับดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผลนักเรียนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและมาตรฐานตัวชี้วัดตามหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการให้คำแนะนำหลังสังเกตการสอน รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแมคซิลแวน (Mcilvain) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ทั้งการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาและก็นำข้อมูลสารสนเทศในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านวิชาการของสถานศึกษา และร่วมกันดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการอย่างมีระบบแบบแผน เหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถนำพาผลลัพธ์ไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องควาโซ (Cavazos) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High School ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

1.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ จัดนิทรรศการ และประชาสัมพันธ์แสดงผลงานของสถานศึกษาและนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่นหรือมีพฤติกรรมดีเด่นให้บุคคลภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการส่งเสริมพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนได้อย่างหลากหลาย นอกจากนี้หลายโรงเรียนยังมีการจัดโปรแกรมการเรียนที่

ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและความสนใจ โดยจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจ และมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์ธ (Barth) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมอย่างเด่นชัดแก่ครู และนักเรียน ซึ่งการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายประการด้วยกัน ประกอบด้วย ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ สภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ การกล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ การเคารพในความแตกต่างของผู้อื่น การทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่แห่งความสุข มีความกังวลเล็กน้อย แต่มีมาตรฐานที่สูง

1.4 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและนำเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และยังมี การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนให้แก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ยังมีการนำเอาผลการติดตามความก้าวหน้ามาใช้ในการกำหนดและประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรของโรงเรียน และการประเมินการสอนของครู โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับเดวิสและโทมัส (Davis and Thomas) ที่ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยวิธีการคือ ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนโดยการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและติดตามดูแลนักเรียนโดยตรง การพัฒนาและใช้วิธีการอย่างง่าย ๆ จากการทำงานประจำ การรวบรวม การสรุป และรายงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อน ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากคะแนนในห้องเรียน และระดับผลการเรียนเพื่อช่วยเหลือและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอน การใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของครูในการประเมินวิธีการสอนที่มี ประสิทธิภาพของครู และการให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

1.5 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง มีการนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีส่วนร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกลิคแมน (Glickman) ที่ได้กล่าวว่า หนึ่งในบทบาทหน้าที่ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ประสานงานหลักสูตร ออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม กำกับดูแลการใช้หลักสูตร พิทักษ์เวลาการเรียนการสอนโดยทำตัวให้เห็นพบเห็นอยู่เป็นนิจทั้งในโรงเรียนและชุมชน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และบริหารเวลา กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน ทั้งหมดเพื่อเป็นการให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.6 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับรู้และเข้าใจของครู ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการจัดการประชุมชี้แจงและการทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนทุกด้าน แสดงให้ทุกคนได้เห็นถึงความสำคัญของงานด้านวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารมีการติดตามผลการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอไม่ต้องมีขั้นตอนที่เป็นทางการ เพื่อตรวจสอบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบและเข้าใจในแนวปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับลิเคิร์ต (Likert) ที่ได้กล่าวถึง สัมพันธ์ภาพของการสื่อสารในองค์การที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง การสื่อสารระหว่างบุคคลดังกล่าวเป็นจุดกลางของความเกี่ยวพันของสิ่งอื่น ๆ อีกมากมายตามมา ซึ่งผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของจุดประสงค์ขององค์การ และทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จดังกล่าวมาก

1.7 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอยู่เสมอ โดยการให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการศึกษาต่อของครู และการส่งครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนาในด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองของครู และขยายผลโดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน พร้อมทั้งมีการนำผลดังกล่าวมาทบทวนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ในบางโอกาสผู้บริหารยังมีการจัดอบรมสัมมนาให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับคลอเด็ต (Claudet) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้มิติการมองของครู ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครูเพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยาย้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจครูผู้สอนโดยการสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยการกล่าวชมเชย มอบเกียรติบัตร และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นของครูทางวาจา หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังส่งเสริมความสามารถแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานจนเกิดทักษะในวิชาชีพ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่ได้กล่าวไว้ว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่สูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

1.9 ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารจัดการและติดตามการใช้เวลาในการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด ส่งเสริมให้ครูผู้สอนประยุกต์ใช้ทักษะด้านต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและเวลาที่หลักสูตรกำหนด มีการดูแลเกี่ยวกับการจัดครูสอนแทน เมื่อครูผู้สอนติดภารกิจจนไม่สามารถเข้าสอนได้ รวมทั้งมีการควบคุมเวลาในการจัดการกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลทำให้การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับดักก์ (Duke) ที่ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมีแนวโน้มไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

1.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานด้านวิชาการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสร้างและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนและประกาศชี้แจงให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ นอกจากนี้ยังร่วมกับครูผู้สอนในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการของนักเรียนแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน และสนับสนุนให้ครูนำเกณฑ์ดังกล่าวมาพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมุทพร ชำนาญ ที่ได้กล่าวไว้ว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาให้ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู กำกับติดตามงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ

การเรียนการสอน การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการ จัดหาวัสดุสื่อและทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน

1.11 ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์อัน ดีกับครูผู้สอนและนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ทั้งยังสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดการสอนเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ทั้งในและนอก หลักสูตรที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและนักเรียน และยังให้ ความสำคัญต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการต่างๆ ของครูผู้สอนและนักเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถและศักยภาพของตน ซึ่ง สอดคล้องกับไชยา ภาวะบุตร ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า คือ การเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้น ที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และสอดคล้องกับธิดารักษ์ โมเล็ก ที่ได้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียน มาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ การ ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ การสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มในกลุ่มนิมิต ใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นพหุแนวทาง ซึ่งจากการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมี 8 แนวทาง ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรร่วมกับครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษานโยบายของหน่วยงานต้น สังกัด และวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน เพื่อสะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะ รวมทั้งกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน ค่าเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการ และการวัดผลประเมินผล นักเรียนร่วมกัน

2.2 ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ให้มาก ยิ่งขึ้น เช่น ประกาศ โปสเตอร์ หรือในเว็บไซต์ของโรงเรียน

2.3 ควรมีการกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนงานที่ต้องดำเนินงานเป็น ประจำทุกปีการศึกษา

2.4 ควรมีการสำรวจความพร้อมในการติดต่อสื่อสารและจัดให้มีกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

2.5 ควรมีการกำหนดปฏิทินวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างชัดเจนในทุกปีการศึกษา

2.6 ควรมีการสำรวจความต้องการและส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมและพัฒนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2.7 ควรมีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกที่จะเรียนรู้ตามความต้องการและความถนัดของตนเองได้

2.8 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาภรณ์ เรืองเจริญ ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน มีเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน คิดอย่างสร้างสรรค์ ใสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายทันสมัย มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต รัตนศักดิ์ดา ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และควรหมั่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการร่วมกับครูผู้สอนดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายของสถานศึกษาในทุกปีการศึกษา โดยพิจารณาจากความคิดเห็น ความต้องการ และความสามารถของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจได้ไม่ตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดทำสื่อกลางในการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน เช่น คู่มือ โปสเตอร์ ป้ายประกาศ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ ความชัดเจนของเป้าหมาย และการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการชี้แจงถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูหลังสังเกตการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูภายหลังเสร็จสิ้นการนิเทศ ทั้งด้วยวาจาและการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ครูเห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง อีกทั้งยังสามารถอ่านบันทึกผลการประเมินย้อนหลังเพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรประสานงานกับครูในการสรุปข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อใช้เป็นฐานความคิดประกอบการตัดสินใจ

ในการพัฒนาหลักสูตร และควรติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นระยะ เพื่อเก็บข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเพิ่มกิจกรรมหรือโครงการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนมากขึ้น เช่น การประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ รวมทั้งจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีภายในโรงเรียนให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียน เพื่อให้นักเรียนและผู้ปกครองได้รับทราบอย่างรวดเร็ว

6. ด้านการคุ้มครองเวลาในการสอน จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาเกี่ยวกับการควบคุมเวลาในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพลดลงได้เท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนในขณะที่ทำการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาเกี่ยวกับดำเนินการจัดอบรม สัมมนา หรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดการอบรมให้กับครูในโรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิค และวิทยาการใหม่ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

8. ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถและศักยภาพของตน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนานักเรียนและครูผู้ดูแลนักเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้การยกย่องชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติดี และให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังควรที่จะต้องพัฒนาตนเองในการสนับสนุนให้ครูนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาการมาพัฒนานักเรียนมาใช้ให้เป็นไปตามเกณฑ์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการอธิบายเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้ครูเข้าใจ และติดตามการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ สถานศึกษาบางแห่งยังควรที่จะพัฒนาเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการและความสนใจจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่น่าสนใจและมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และวางแผนเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำโปรแกรมและหลักสูตรเสริมที่น่าสนใจมาไว้ในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเลือกที่จะเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิคมใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิคมใหม่ต่อไป

2. จากการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิคมใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีหลายแนวทาง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพิ่มเติม เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาประชากรในระดับที่กว้างขวางขึ้น

3. จากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานด้านวิชาการซึ่งเป็นส่วนที่แสดงศักยภาพของสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ให้สูงขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2561.
- กฤตกร น้ำทิพย์. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1." งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, "สรุปผลการสอบ O-NET ชั้น ป.6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1." เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/view/suplb1/>.
- ไกรวรรณ สาข้อฟ้า. "สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2564.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. **การบริหารและการนิเทศศึกษาระดับต้น**. กรุงเทพฯ: อักษร บัณฑิต, 2532.
- ซ์ซ์ว์ เถาว์ชาลี. "การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 1990". เอกสารการประกอบการบรรยายการประชุมสัมมนาการนิเทศภายใน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2535.
- ไชยา ภาวะบุตร. **ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555.
- . **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555.
- ชุ่มซียะห์ เมาลีติน. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1." สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2564.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8." ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.

- ทัศนาศาสตร์ วรณประภา. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2." งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2." ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, 2565.
- ธิดารักษ์ โมเล็ก. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8." วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2560.
- พระมหาพิทยา จันทรวงศ์, "การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560." **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124,** ตอนที่ 40 ก, 2560.
- โรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก. "ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก." เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <http://hinpak.thaischool1.in.th/mainpage>.
- โรงเรียนวัดดงพลับ. "ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดดงพลับ." เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1016490252&page=info.
- โรงเรียนวัดบ้านทราย. "ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านทราย." เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้ จ ๑ ก https://data.bopp-obec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1016490244&page=history.
- โรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่. "ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่." เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://data.bopp-obec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1016490242&page=history.

โรงเรียนวัดพานิชธรรมิการาม. “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดพานิชธรรมิการาม.” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้ จ าก https://data.bopp-obec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1016490222&page=history.

โรงเรียนบ้านสระเตย. “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านสระเตย.” เข้าถึงเมื่อ 29 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้ จ าก https://data.bopp-obec.info/web/index_view.php?School_ID=1016490215&page=info.

วีรชาติ วิลาศศรี, อ้างถึงในจุฑามาศ อินนามเพ็ง. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552.

ศิริมา พันสะอาด. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.” งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวชิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่.** กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์, 2553.

สุชิน ประสานพันธ์. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564.** ลพบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, 2563.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา. **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ: ชุมชนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย, 2561.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา.” งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

อัจฉรา นียมาภา. **ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพของผู้บริหารยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: วิสด้า อินเตอร์พรีนซ์, 2561.

ภาษาต่างประเทศ

- Baetz, Robert J. House and Mary L. **Research in Organization Behavior**. ILLinois: Southern ILLinois University Press, 1979.
- Barnard, Chester L. **The Function of Executive**. Cambridge: Mass: Harvard University Press, 1988.
- Cavazos, J. M. "The Instructional Leadership If High School Principals in Successful Hispanic Majority High Schools." Doctoral Dissertation Faculty of Graduate School, The University of Texas at Austin, U.S.A., 1999.
- Davis, G. A. and Thomas, M. A., **Effective schools and effective teachers**. Boston: Allyn and Bacon, 1989.
- Duke, Daniel L. **School Leadership and Instructional Improvement**. New York: Random House, 1987.
- Herbert, Bellock A. Asino and Kleibard M. **Curriculum and Evaluation**. Berkeley: America Education Research Association, 1977.
- Hughes, Gerald C. Ubben and Larry W. **The Principle: Creative Leadership for Effective Schools**. Boston: Bacon, 1987.
- Joseph, C. " Integrating School Leadership Knowledge and Practice Using Multimedia Technology : Linking National Standard, Assessment, and Professional Development." *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 2000.
- kimball, Wiles. **Supervision for Better Setter School**, 5th Ed. New Jersey: Prentice Hall Inc, 1983.
- Krug. **Instructional Leadership: A Constructivist Perspective**. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 1992.
- Kruger, A. G. and Deventer, Van I. **An educator' s guide to school management skills**. Pretoria: Van Schaik, 2003.
- Likert, R. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality**, 2nd Ed. New York: Harper & Row, 1989.
- McCarthy Melanie-Jo. Teachers' Perceptions of High School Principals Leadership Behaviors Using the Principal Instructional Management Rating Scale (Pimrs) and the Relationship to the Ayp (Adequate Yearly Progress) Status in High Poverty

- Suburban School Districts Located in Southeastern Pennsylvania. Saint Joseph's University, 2009.
- McEwan, Elaine K. **Seven Steps to Effective Instructional Leadership**. California: Macmillan, 1998.
- Mickey, B.H. "Instructional Leadership: A Vehicle for One Urban Principal to Effective Pedagogical Restructuring in a Middle School." Ed. D. Dissertation. Temple University, 2000.
- Moore, Kneth D. **Classroom Teaching Skills**, 2nd Ed. New York: McGraw Hill, 1992.
- Murphy, Phillip Hallinger and Joseph. "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals." *The elementary school journal* 86, 2 (November 1985).
- Murphy, J. **Education Administration: A Decade of reform**. Thousand Oaks: California: Sage, 1999.
- Murphy, K. J. and Kevin , O. **Handbook of Labor Economics**. Amsterdam : North-holland Constructivist Perspective, 1999.
- Ornstein, Fred C. Lunenburg and Allan C. **Educational Administration: Concepts and Practices**. Edited by 7th ed. SAGE: Publications, 2020.
- S. P. Gordon, C. D. Glickman and Gordon J. M. Ross, **Supervision and instructional leadership**, New York: Parson Educational, 2000.
- Sergiovanni, T.J. **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective**, 2nd Ed. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 1991.
- Starratt, Thomas J. Sergiovanni and Robert J. **Supervision Human Perspectives**, 4th Ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 2001.
- Thomas, Gary A. Davis and Margaret A. **Effective Schools and Effective Teachers**. Boston: Allyn and Bacon, 1989.
- Tineh. "Exploring the Relationship Between the Perceived Leadership Style of Principles and Their Teachers' Practice of the Five Disciplines of Learning Schools." 2003.
- Wiles, John T. Lovell and Kimball. **Supervision for Better School**, 5th Ed. New Jersey: Prentice Hall, 1983.





ภาคผนวก ก

หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัยและรายชื่อโรงเรียนที่ขอตกลงเครื่องมือ

ที่ อว 8612.2/599



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นายพัลลภ รัชนิพนธ์ รหัสประจำตัว 630620077 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

โรงเรียนในกลุ่มจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
จำนวน 8 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดหนองเมือง
2. โรงเรียนวัดหนองโพธิ์
3. โรงเรียนวัดหนองคู
4. โรงเรียนวัดหนองกระเบียน
5. โรงเรียนบ้านหนองแก
6. โรงเรียนบ้านดงกลาง
7. โรงเรียนบ้านดอนดิ่ง
8. โรงเรียนวัดโป่งแค





Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	181.10	558.507	.015	.	.923
a2	181.23	561.564	-.095	.	.923
a3	181.23	557.357	.041	.	.923
a4	181.20	560.786	-.061	.	.924
b5	181.03	555.206	.157	.	.922
b6	181.23	557.702	.024	.	.923
b7	181.30	558.838	-.004	.	.923
b8	181.27	544.754	.378	.	.921
b9	181.17	556.006	.080	.	.923
c10	181.63	517.689	.676	.	.918
c11	181.60	521.007	.708	.	.918

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c12	181.70	531.390	.501	.	.920
c13	181.87	517.982	.759	.	.917
d14	181.73	519.168	.680	.	.918
d15	181.83	521.385	.716	.	.918
d16	181.50	520.810	.682	.	.918
d17	182.00	527.310	.623	.	.919
d18	182.10	527.679	.714	.	.918
e19	181.83	521.385	.716	.	.918
e20	181.77	525.357	.577	.	.919
e21	181.53	526.189	.663	.	.918
e22	182.17	525.868	.706	.	.918
f23	181.90	519.197	.695	.	.918
f24	181.90	520.714	.621	.	.918
f25	181.63	522.861	.645	.	.918
f26	182.80	523.062	.574	.	.919
g27	181.80	546.786	.231	.	.922
g28	181.73	549.306	.176	.	.923
g29	181.83	556.902	.020	.	.924
g30	181.57	557.564	.007	.	.924
g31	181.67	550.023	.173	.	.923
h32	182.00	525.103	.630	.	.918
h33	182.10	525.748	.637	.	.918
h34	182.00	535.448	.455	.	.920
h35	181.97	538.999	.427	.	.920
h36	182.10	532.645	.531	.	.920
i37	181.57	556.254	.039	.	.924
i38	181.97	554.033	.076	.	.924

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i39	181.70	557.734	.008	.	.924
i40	181.77	549.771	.229	.	.922
j41	182.30	528.079	.502	.	.920
j42	182.00	536.069	.428	.	.920
j43	182.00	525.724	.703	.	.918
j44	182.03	536.102	.473	.	.920
k45	181.43	536.944	.445	.	.920
k46	181.80	539.131	.325	.	.922
k47	181.93	535.513	.471	.	.920
k48	181.70	531.183	.555	.	.919
k49	182.37	532.792	.407	.	.921





ที่ อว 8606 (นค) / พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

6 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นายพัลลภ รัชนิพนธ์ รหัสประจำตัว 630620077 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทาง
การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครู เพื่อประกอบ
การดำเนินการการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.088-2292013



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ _____ กลุ่มโรงเรียนนิมิตใหม่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ที่ _____ พิเศษ/๒๕๖๖ _____ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การขออนุญาตเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ _____

เรียน ประธานกลุ่มโรงเรียนนิมิตใหม่

ด้วยข้าพเจ้านายพัลลภ รัชนิพนธ์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้จัดทำกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการของโรงเรียนโดยตรง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ จำนวน ๓ ท่าน ดังนี้

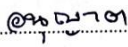
- | | |
|--------------------------|--|
| ๑. ดร.ปิยะพร ป้อมเพชร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพานิชธรรมิการาม
และหัวหน้าฝ่ายวิชาการกลุ่มนิมิตใหม่ |
| ๒. นายสมัคร ชูจะหมื่น | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก |
| ๓. นางสาวฐิติพร พันธุ์ดี | หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก |
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ..... 

(นายพัลลภ รัชนิพนธ์)

ครูชำนาญการโรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก

ความคิดเห็นประธานกลุ่มโรงเรียนนิมิตใหม่

..... 

.....

.....

ลงชื่อ..... 

(นายสุรพงษ์ มากมี)

ประธานกลุ่มโรงเรียนนิมิตใหม่

รายชื่อโรงเรียนเก็บรวบรวมข้อมูล

ในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

จำนวน 7 โรงเรียน

1. โรงเรียนชุมชนตำบลหินปัก
2. โรงเรียนวัดดงพลับ
3. โรงเรียนวัดบ้านทราย
4. โรงเรียนบ้านกล้วย
5. โรงเรียนวัดบ้านหมี่ใหญ่
6. โรงเรียนวัดพานิชธรรมิการาม
7. โรงเรียนบ้านสระเตย







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1”
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้ให้ข้อมูล) ในงานการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
 - 2) ครู
4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้ถูกเก็บไว้เป็นความลับ จะไม่เผยแพร่ให้กับผู้หนึ่งผู้ใดได้รับรู้ ฉะนั้น ความจริงใจและข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายพัลลภ รัชนิพนธ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2	อายุ <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
4	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> ครู	
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 – 30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี	

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติของท่าน เพียงช่องเดียว ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากำหนดเป้าหมายการพัฒนา ด้านวิชาการของสถานศึกษา						
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน						
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศในอดีตและปัจจุบันเข้ามาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา						
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน							
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	เป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกัน						
6	สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา จัดทำโปสเตอร์ ป้ายประกาศ หรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์ แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของงานด้านวิชาการ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาทุกด้าน						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลอย่างไม่ เป็นทางการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบ แนวปฏิบัติและเป้าหมายด้านวิชาการ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้องให้ เข้าใจตรงตามเป้าหมายด้านวิชาการของ สถานศึกษา						
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน							
10	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศชั้นเรียน สังเกต การสอนของครูผู้สอนอยู่ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาน้อยๆ และไม่มีการกำหนด ล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนเพื่อพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตาม เป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศชั้นเรียนเพื่อกำกับ ดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	วัดผลประเมินผลด้านการสอนของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาและมาตรฐานตัวชี้วัดตามหลักสูตรสถานศึกษา						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการชี้แจงถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูหลังสังเกตการสอน						
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร							
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง สามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้สอนได้						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการนำหลักสูตรไปใช้และการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ						
17	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูผู้สอนในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา						
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน							
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตาม						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล จากครูผู้สอน เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำผลการ ประเมินผู้เรียนรายบุคคล โดยวิธีการที่ หลากหลาย มีเกณฑ์การวัดที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้เรียน รายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลคะแนนการ ทดสอบมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน, การประเมินหลักสูตร, การ ประเมินด้านการสอน, และการประเมินผล ความก้าวหน้าของเป้าหมายของโรงเรียน						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียน ของนักเรียน						
6. การคุ้มครองเวลาในการสอน							
23	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อ กำกับ ติดตามการใช้เวลาในการสอนของ ครูผู้สอน เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนอย่าง สูงสุด						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน ประยุกต์ใช้ทักษะด้านต่าง ๆ จัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และเวลาที่หลักสูตรกำหนด						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแลเกี่ยวกับ การจัดครูสอนแทน เมื่อครูผู้สอนไม่สามารถ เข้าสอนได้						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
26	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมเวลาในการจัดการกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนมีประสิทธิภาพลดลง						
7. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ							
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูผู้สอนด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การร่วมอบรมสัมมนา เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูผู้สอนได้ทราบอยู่เสมอ						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาจัด อบรม สัมมนา เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน เพื่อนำมาทบทวนปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสมในการพัฒนาวิชาชีพครู						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการขยายผลด้านการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน						
8. การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด							
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน และนักเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตรอย่างใกล้ชิด						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสอนเสริมและการสอนซ่อมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ						
35	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการต่างๆ ของครูผู้สอนและนักเรียน						
36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้แสดงออกตามความสามารถและศักยภาพของตน						
9. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู							
37	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูผู้สอนโดยสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการจัดการเรียนการสอน						
38	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูผู้สอนในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น กล่าวชมเชยในวันที่ประชุมมอบเกียรติบัตร เสนอข่าววารสาร เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถานศึกษา						
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานจนเกิดทักษะในวิชาชีพ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม						
10. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ							
41	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการในการพัฒนานักเรียนในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน						
42	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน						
43	ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ						
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาการมาพัฒนานักเรียนมาใช้ให้เป็นไปตามเกณฑ์						
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้							
45	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่นหรือมีพฤติกรรมดีเด่น โดยลงข่าวในวารสาร เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษา รับทราบอย่างต่อเนื่อง						
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน						
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดนิทรรศการและ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ประชาสัมพันธ์แสดงผลงานของสถานศึกษา และของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ						
48	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ ทุนการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้าง ขวัญกำลังใจแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี						
49	สถานศึกษาจัดโปรแกรมการเรียนรู้ที่ นักเรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการ และความสนใจจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ น่าสนใจและมีการติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง						





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนิมิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1”

2. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการกลุ่มนิมิตใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

4. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสัมภาษณ์จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายพัลลภ รัชนิพนธ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายพัลลภ รัชนิพนธ์
วัน เดือน ปี เกิด	7 กรกฎาคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2553 สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต วิชาเอก วิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ.2555 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ.2558 สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พ.ศ.2563 ศึกษาต่อในระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 186 หมู่ 5 ตำบลบ้านกล้วย อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

