



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในตำบลกุดบงและตำบลจุมพล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

นายสงบ สมแสวง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในตำบลกุดบงและตำบลจุมพล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2



นายสงบ สมแสง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

**ACADEMIC LEADERSHIP OF THE SCHOOL DIRECTORS
IN KUDBONG DISTRICT AND JUMPOL DISTRICT UNDER
NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2556 (2013)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในตำบลคูคตและตำบล
จุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ชื่อนักศึกษา : สงบ สมแสง

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาสมัย ผาสุโก (ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

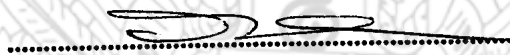
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต



รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระมหาบุญศรี วัฒนาวิไล (ผศ.ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์)



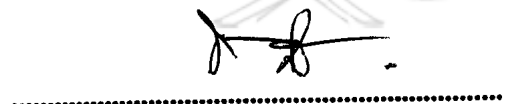
อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระมหาสมัย ผาสุโก (ดร.))



อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์)



กรรมการ

(ดร.พรสมบัติ ศรีไผ่)



กรรมการ

(ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Academic Leadership of the Schools Directors in Kudbong district
and Jumpol district, Under Nongkhai Primary Educational Service
Area Office 2

Student's Name : Sangob Somsawhang

Department : Educational Administration

Advisor : Phramaha Samai Phasuko (Dr.)

Co-Advisor : Dr. Suphakant Prasertratana

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nanavuddho
..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nanavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee

Wirod Sanrattana
..... Chairman
(Assoc. Prof. Dr. Wirot Sanrattana)

Samai
..... Advisor
(Phramaha Samai Phasuko (Dr.))

Dr. Suphakant Prasertratana
..... Co-Advisor
(Dr. Suphakant Prasertratana)

Ponsombut Srisai
..... Member
(Dr. Ponsombut Srisai)

Dr. Kittkhan Patipan
..... Member
(Dr. Kittkhan Patipan)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ชื่อนักศึกษา : สงบ สมแสวง

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาสมัย ผาสุกโก, ดร.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

ปีการศึกษา : 2556

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน 5 ด้านคือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลนักเรียน ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และด้านการประเมินผลการสอนของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี



Thematic Title : **Academic Leadership of the School Directors in Kudbong district and Jumpol district, under Nongkhai Primary Educational Service Area office 2**

Student's Name : **Sangob Somsawhang**

Department : **Educational Administration**

Advisor : **Phamaha Samai Phasuko , Dr.**

Co-Advisor : **Dr. Suphakant Prasertratana**

Academic Year : **B.E. 2556 (2013)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of academic leadership of the school directors in Kud and Jumpol sub-district, Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2 in 5 aspects namely perspective inclined to change the curriculum, evaluate students, arrange project for students with special needs, evaluate teachers, and make a development plan to be a professional teacher and to compare the level of academic leadership of the school directors classified by positions and working experiences. The samples used in this research were 127 teachers. The data were collected using questionnaire with 5 rating scale along with method of Likert with reliability value at 0.93. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research were as follows:

The level of academic leadership of the school directors in Kud and Jumpol sub-district, Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2 was high in each aspect. The comparison on the level of academic leadership of the school directors classified by positions found that the teachers with different working positions had no different opinion towards academic leadership of school directors. In addition, the teachers with different working experiences had no different opinion in the aspect of perspective inclined to change the curriculum and make a development plan to be a professional teacher. However, it was statistically different at 0.01 in the aspect of

evaluate students, arrange project for students with special needs, and evaluate teachers. So, it was analyzed using method of Scheffé which revealed that the teachers with working experience less than 10 years had high level of showing leadership than teachers with working experience more than 21 years and within 10-20 years.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พระมหาสมชัย ผาสุโก, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำสารนิพนธ์ ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่า และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ของงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

สงบ สมแสวง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	8
2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	12
2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	18
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	56

	๗
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	59
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	61
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	63
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
5.1 สรุปผลการวิจัย	85
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	89
5.3 ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	125
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	129
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	138
ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์เชิงเฝ้า	140



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงจำนวนบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเขตตำบลกุดบง และตำบล จุมพล	53
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละเขตตำบลจำแนก ตามตำแหน่ง	58
ตารางที่ 3.2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม	63
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	65
ตารางที่ 4.3	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร จำแนกตาม ตำแหน่ง	66
ตารางที่ 4.4	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	67
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน ด้านการประเมินผลนักเรียน	68

ตารางที่ 4.6	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลคูคตบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลนักเรียน จำแนกตามตำแหน่ง	69
ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลคูคตบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	70
ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')	71
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลคูคตบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	72
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลคูคตบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง	73
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลคูคตบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	74
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')	75

ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลคูดบัง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน ด้านการประเมินผลการสอนของครู	76
ตารางที่ 4.14	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลคูดบัง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามตำแหน่ง	77
ตารางที่ 4.15	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลคูดบัง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน ด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	78
ตารางที่ 4.16	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเป็นรายคู่ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')	79
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลคูดบัง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	80
ตารางที่ 4.18	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลคูดบัง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตาม ตำแหน่ง	81
ตารางที่ 4.19	ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลคูดบัง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	83

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1	ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน	13
แผนภาพที่ 2.2	แบบผู้นำของ Ridden	15
แผนภาพที่ 2.3	โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	50
แผนภาพที่ 2.4	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	56



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 81 บัญญัติว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ดังนั้น หน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา คือ สถานศึกษา เพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติ ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้แก่นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ คุณภาพอันพึงประสงค์ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางสังคมและควมมีสุขภาพอนามัยดี ตลอดจนมีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จย่อมต้องมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย¹ จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการเรียนการสอนและน่านโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจในสถานศึกษาดำเนินการเป็นอย่างเรียบร้อยประสบผลสำเร็จ

ซึ่งเดิมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตราที่ 81 ไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้

¹กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรทิหวานกราฟฟิค จำกัด, 2546), หน้า 1.

และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว ได้มีการดำเนินการในกระบวนการทางนิติบัญญัติจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 โดยให้เป็นกฎหมายแม่บทที่เชื่อมต่อกับบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษา ทั้งนี้ ในมาตราที่ 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เพื่อกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ที่ 4 งานไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ออกประกาศ เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ²

ในการบริหาร โรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสูงสุดในการจัดระบบการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้และเข้าใจถึงภารกิจตลอดจนขอบข่ายงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน กล่าวได้ว่า เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร การจัดหลักสูตร โปรแกรมการเรียนการสอนการร่วมกับสมาคมวิชาชีพ ความรับรู้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักดำเนินบทบาทของตน โดยเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การศึกษา

²สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์การศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555), (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิค, 2551), หน้า 3.

บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียน³

ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้บริหารในมาตรฐานที่ 10 ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 ระบุอย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นเครื่องยืนยันถึงการบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ⁴

โรงเรียนเป็นองค์กรในระบบการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด จึงเป็นองค์กรสำคัญสูงสุดที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามสถานการณ์ในปัจจุบัน พบว่าแม้ว่าโรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างเข้มแข็ง มีผลงานประจักษ์ในการแข่งขันตัดเทียมนานาชาติ อารยประเทศ แต่หากพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติโดยรวม และผลการประเมินคุณภาพการศึกษา จะเห็นว่าโรงเรียนส่วนมากยังไม่สามารถปฏิบัติงานด้านคุณภาพนักเรียนได้อย่างน่าพึงพอใจ ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รายงานว่าโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก⁵

โรงเรียนในเขตตำบลคูคตบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และยังมีบางโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก สมศ. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากการสรุปและรายงานผล ของผลการสอบ ONET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2553 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในเขตตำบลคูคตบง เฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 37.08 และโรงเรียนในเขตตำบลจุมพลเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 31.78 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยระดับ สพฐ. และระดับประเทศ ทั้งนี้งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

³จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอย์, 2545), หน้า 127.

⁴สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), **มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาประถมศึกษา รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549–2543)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ (สมศ), 2548), หน้า 7.

⁵สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก กรุงเทพมหานคร สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (อัคราเนอ), 2552, หน้า 1.**

ทางวิชาการสูงย่อมนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ จากปัญหาและความสำคัญของการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพิจารณาและปรับปรุงระบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยร่วมกับครูผู้สอนกำหนดกลยุทธ์และนโยบาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงานต่างๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth) ซึ่งได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ 5 ด้านคือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อนำผลที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่จะนำสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้านคือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิจัยของ โสภณ นุ่มทอง ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา และมีการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำจำแนกตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันและจากผลการวิจัยของ สารัตน์ พวงเงิน, อาคม มหามาตย์ ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และมีการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำจำแนกตามประสบการณ์การสอนพบว่าแตกต่างกัน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการใน 5 ด้านคือ ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หลักสูตร ด้านการประเมินผลนักเรียน ด้านการจัด โครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 127 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.2.1 ขอบเขตด้านตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

1.4.2.2 ขอบเขตด้านตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการใน 5 ด้าน คือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และ การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำและสั่งการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการปรับปรุงและจัดกิจกรรมทางวิชาการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth,) แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หมายถึง แนวคิดและการดำเนินการเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลง และความต้องการของท้องถิ่น

ด้านการประเมินผลนักเรียน หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนหรือไม่ เพียงใด เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมสำหรับช่วยเหลือทางด้านการศึกษาแก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในสถานศึกษา

ด้านการประเมินผลการสอนของครู หมายถึง กระบวนการตรวจสอบติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่แสดงถึงผลสำเร็จ และปัญหาเพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสภาพของสังคม นำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551) ม.38 (ก) ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จังหวัดหนองคาย ซึ่งดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 185 เขต ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา

5 และมาตรา 37 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กับวรรค 8 มาตรา 33 วรรคสอง และมาตรา 76 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ประกอบด้วยท้องที่อำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย สถานที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอโพนพิสัย

ตำบล หมายถึง เขตการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วยหมู่บ้านต่างๆซึ่งเป็นเขตบริการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล

สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้านต่างๆอยู่ในเขตการปกครองของตำบลกุดบง เป็นโรงเรียนรัฐบาลเปิดทำการสอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านกุดบง โรงเรียนบ้านนิคมคงบัง โรงเรียนบ้านใหม่ โรงเรียนบ้านโนนโรงเรียนบ้านโนนฤๅษี โรงเรียนบ้านกลุ่มพัฒนา และโรงเรียนบ้านหนองกุง

สถานศึกษาในเขตตำบลจุมพล หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้านต่างๆซึ่งเป็นเขตการปกครองของตำบลจุมพล เป็นโรงเรียนรัฐบาลเปิดทำการสอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลจุมพลโพนพิสัย โรงเรียนบ้านเวิน ร่องสามัคคี โรงเรียนบ้าน บ้านห้วยเปลวเงือก โรงเรียนหมู่บ้านตัวอย่าง โรงเรียนบ้านนาตาล โรงเรียนบ้านนาเพียงใหญ่ โรงเรียนยูเนสสัมมนา และโรงเรียนบ้านปักหมู

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่ง และระดับเงินเดือนของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2555 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

ครูผู้ช่วย และครู ค.ศ. 1 คือ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการลงมา

ครู ค.ศ. 2 และครู ค.ศ. 3 คือ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการของครู แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือน้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนในการบริหารงานวิชาการ เพื่อจัดกระบวนการสอนให้มีคุณภาพต่อไป

1.6.2 ทำให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาค้นคว้าศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่าผู้นำ (Leader) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายกล่าวไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

บุญช่วย ศิริเกษ กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลใดก็ตามที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะผ่านทางความคิด หรือการปฏิบัติ ผู้นำจึงอาจมีตำแหน่งเป็น ผู้บริหารหรือไม่เป็นก็ได้

ประพันธ์ สุริหาร กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นผู้ที่เข้าใจเห็นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นใจ เคารพรักใคร่และไว้วางใจผู้นำ²

¹บุญช่วย ศิริเกษ, พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษาเลย ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา, (เลข : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย, 2540), หน้า 186.

²ประพันธ์ สุริหาร, หลักการบริหาร, (ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541), หน้า 28.

พรนพ พุกกะพันธุ์ กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้นำพากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม³

มัลลิกา ต้นสอน กล่าวไว้ว่า ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งที่เป็นทางการ หรือผู้นำอาจเป็นผู้ที่ไม่ได้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ แต่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่เป็นเอกภาพ ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะใช้ภาวะผู้นำในการสร้างสรรค์คุณค่าและผลประโยชน์แก่องค์กร⁴

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น โดยใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้บุคคลอื่น หรือผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร⁵

สรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจบุคคลอื่น โดยใช้กระบวนการบริหาร เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรบรรลุตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้นำอาจเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นทางการ หรือไม่ได้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ แต่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

ส่วนความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นได้มีนักการศึกษาให้ความหมายกล่าวไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจอย่างถูกต้องชอบธรรม⁶

เรียม ศรีทอง กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ อิทธิพล กลุ่ม และเป้าหมาย ภาวะผู้นำจะแสดงออกซึ่งความมีอำนาจ มีคุณลักษณะพิเศษ หรือผู้ที่

³พรนพ พุกกะพันธุ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2544), หน้า 8.

⁴มัลลิกา ต้นสอน, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เน็ท, 2544), หน้า 46-47.

⁵วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร, ทิพย์วิสุทธิ์, 2545), หน้า 26.

⁶พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำสำคัญต่ออนาคตไทย, (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์ไทย, 2540), หน้า 19.

แสดงบทบาทได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์เพื่อนำบุคคลให้สามารถดำเนินงานใดๆ ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มโนทัศน์ต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร⁷

ธีรพนธ์ คงนาวัง กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ สภาพโรงเรียนที่มีบุคคลระดับหัวหน้างานต่างๆ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถโน้มน้าวเจรจาต่อรองหรือประสานให้สมาชิกปฏิบัติตาม⁸

ราตรี พัฒนรังสรรค์ กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม สามารถใช้อิทธิพลในกระบวนการจูงใจให้ผู้อื่นพอใจในการปฏิบัติตามแผนงาน และจุดประสงค์ที่วางไว้¹⁰

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพ หรือศักยภาพของบุคคลในการที่จะใช้อำนาจอิทธิพล หรือศิลปะในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

พรนพ พุกกะพันธ์ กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผลงานอื่นเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรอย่างมาก¹¹

สมยศ นาวิการ กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของผู้นำ ดังนี้

1. การชี้ขาด มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น

⁷เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, (กรุงเทพมหานคร : เจริญชีพเ็ดดูเคชั่น, 2542), หน้า 331.

⁸วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, อ้างแล้ว, หน้า 8.

⁹ธีรพนธ์ คงนาวัง, ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา, วารสารวิชาการ 3 (12 ธันวาคม) 72, 2543, หน้า 15.

¹⁰ราตรี พัฒนรังสรรค์, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, (กรุงเทพมหานคร : คณะครูศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2544), หน้า 234-27.

¹¹พรนพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2544), หน้า 19.

2. การเสนอแนะ การกระตุ้นให้เกิดการเริ่มต้น หรือเคลื่อนไหวกายในองค์กร
3. ให้ความมั่นคงด้วยการรักษาทัศนคติที่ดีไว้ กล้าเผชิญปัญหาอย่างมั่นคง
4. การเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ขององค์กร
5. การคล้อย ผู้ นำสามารถคล้อยให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่จะทำการสรรเสริญ ยกย่องอย่างจริงจัง¹²

ประเวศ วะสี กล่าวไว้ว่า หากสังคมใดขาดผู้นำที่ดี สังคมนั้นก็จะไม่พัฒนา ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากมีภาวะผู้นำก็สามารถสร้างจุดหมายร่วมกัน ก็จะกระทบกระทั่งกันน้อย มีความร่วมมือมาก มีความสุขและมีพลังสร้างสรรค์สูง¹³

สุภรณ์ สถาพงศ์ กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพแบบประชาธิปไตย ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้บริหาร ก็จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติการเรียนรู้ได้ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะดำเนินงานให้สำเร็จได้คือ ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องเป็นแกนหลักในการบริหาร และดำเนินการร่วมกัน ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคลภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนา¹⁴

สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หน่วยงานหรือองค์กร ผู้บริหารคือผู้นำที่จะขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรให้เกิดความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและนำองค์กรสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

¹² สมยศ นาวิกาน, **ทฤษฎีองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : กรุงพัฒนา, 2544), หน้า 145.

¹³ ประเวศ วะสี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน, 2540), หน้า 52-53.

¹⁴ สุภรณ์ สถาพงศ์, **ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ในกระทรวงศึกษาธิการ 109 ปี**, (กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว, 2544), หน้า 228.

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้บางทฤษฎี ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

2.1.1.1 ผู้นำตามทฤษฎี X จะต้องใช้อำนาจข่มขู่ วางแผนเอง ชอบสั่งการ เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเกี่ยวข้อง ขาดความรับผิดชอบ เพื่อที่จะให้งานสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับ ออกกฎระเบียบต่างๆ ผู้นำจะให้บริการในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคง

2.1.1.2 ผู้นำตามทฤษฎี Y จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนที่รับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นแรงเร้าให้เกิดการผสมผสานกัน ระหว่างจุดประสงค์ส่วนตนกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน ผู้นำประเภทนี้อาจจะคำนึงถึงตัวแปร 4 ประการ ในการเป็นผู้นำ คือ

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

2.1.2 ตาข่ายการบริหารของเบลคัมมตัน ประกอบด้วย 2 มิติ

2.1.2.1 มิติมุ่งคน (Concern for people) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ตาม ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันของบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ การตระหนักถึงและส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ตามความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

2.1.2.2 มิติมุ่งผลิต (Concern for production) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อก่อให้เกิดผลิต ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น คุณภาพในการตัดสินใจ นโยบายกระบวนการในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการวิจัยปริมาณของผลงาน คุณภาพของผลงาน

โดยทั้งสองมิติเป็นอิสระแก่กัน แต่ละมิติแบ่งเป็น 9 ช่อง แต่ละช่องแทนแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังแสดงในภาพ¹⁵

¹⁵เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ “ภาวะผู้นำ”, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, 2550), หน้า 74–81.

สูง

พฤติกรรมมุ่งคน (Concern for people)

9	1.9								9.9
8									
7									
6									
5				5.5					
4									
3									
2									
1	1.1								9.1
ต่ำ	1	2	3	4	5	6	7	8	9

ต่ำ สูง

พฤติกรรมมุ่งผลผลิต (Concern for results)

แผนภาพที่ 2.1 ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน

จากภาพที่ 2.1 อธิบายลักษณะของผู้บริหารแบบต่างๆ และพฤติกรรมของผู้บริหารแบบนั้นๆ ได้ดังนี้

2.1.1 ผู้นำแบบ 9.1 คือผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน (Authority – compliance) เน้นหนักที่ความสำคัญของงาน แต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานน้อยมากโดยมองว่าคนเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ โดยไม่สนใจความต้องการของบุคคลมุ่งแต่ประสิทธิภาพของการทำงาน ไม่ค่อยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงานให้อำนาจกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ซึ่งบ่งว่าผู้ปฏิบัติควรจะทำอะไรและจะทำอย่างไร ชอบใช้อำนาจกระเบียบและการสั่งการ

เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งผู้นำแบบนี้จะใช้อำนาจในการระงับการขัดแย้งโดยมุ่งที่การเอาแพ้เอาชนะกัน โดยที่ตนเองต้องเป็นผู้ชนะ ในสถานการณ์ความขัดแย้งมักจะถามเพื่อนร่วมงานว่าจะอยู่หรือจะไป เมื่อตนเองเป็นฝ่ายมีอำนาจดังนั้นลูกน้องจึงเป็นฝ่ายพ่ายแพ้ ไม่ชอบให้ทำงานเป็นทีม เพราะกลัวจะรวมหัวกันคัดค้าน แก้ปัญหาความขัดแย้งโดยยุติความขัดแย้งหรือโดยวิธีการที่ตนเป็นฝ่ายชนะ

2.1.2 เป็นผู้นำแบบ 1.9 คือผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country club)

เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องานแต่จะให้ความสำคัญระหว่างบุคคลสูง พยายามให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ดูแลให้ความต้องการด้านส่วนตัวและด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานบรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศเชิงบวกในที่ทำงานด้วยวิธีตกลงรอมชอม อยู่กันแบบสบายๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดการขัดแย้งและเต็มใจช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะพยายามกลบเกลื่อนหรือทำให้ความขัดแย้งนั้นเงียบหายไป โดยพยายามรักษาน้ำใจคนเป็นประกาศสำคัญ

2.1.3 ผู้นำแบบ 1.1 คือ ผู้นำแบบข้ำแย้ (Impoverished)

เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจทั้งด้านงานและคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงานเลี้ยงปัญหา เลี่ยงงานพบปะผู้คน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใดๆ ถอนตัวจากกิจกรรมต่างๆ อยู่อย่างคนไร้อารมณ์ ปัจจุบันถือว่าขาดคุณสมบัติที่จะเรียกว่าผู้นำตามนิยามคำว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่

เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง ผู้นำแบบ (1.1) จะพยายามวางตัวเป็นกลาง แยกตนเองออกจากสถานการณ์ความขัดแย้ง มักจะแก้ปัญหามาตามกฎระเบียบ

2.1.4 ผู้นำแบบ 5.5 คือ ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle of the road) เป็นผู้นำแบบที่ให้ความสนใจทั้งตนเองและงานพอสมควรมีลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลาง ผู้ร่วมงานมีความพอใจบ้าง ผลงานก็สำเร็จตามสมควร เป็นผู้นำที่พยายามคงสถานภาพเดิม (Status quo) ไม่ปรารถนาจะเห็นการเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งผู้นำแบบนี้ จะไม่แสดงท่าเข้าข้างฝ่ายใด พยายามใช้ทางสายกลางให้ทุกคนเห็นว่าตนเองยุติธรรมและมีเหตุผลมักจะใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากัน มากกว่าที่จะเผชิญหน้ากันมอบหมายให้ผู้อื่นแก้ปัญหาคือให้ลูกน้องแก้ปัญหากันเอง อาจโดยการแยกคู่ขัดแย้งออกจากกัน พยายามไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม แก้ปัญหาแบบไม้นวม เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง จะไม่แสดงว่าเข้าข้างฝ่ายใด พยายามใช้ทางสายกลาง ให้ทุกคนเห็นว่าตนเองยุติธรรมและมีเหตุผล มักจะใช้วิธีผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน

2.1.5 ผู้นำแบบ 9.9 คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management) ผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านงานและด้านคน โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมขึ้นในองค์กร พยายามให้ความใส่ใจดูแลทุกข์สุขตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน ผู้นำแบบนี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดบางทีเรียกผู้นำแบบนี้ว่า “High high leader”

เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะไม่สนใจไม่ว่าคู่ขัดแย้งคือใคร จะสนใจว่าปัญหาของความขัดแย้งอยู่ที่ใด พยายามหาสาเหตุ หาข้อมูลของความขัดแย้ง และใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์

2.1.3 ทฤษฎีวิลเลียม เร็คคิน (William J. Riddin) ได้สร้าง 3-D Model ขึ้น โดยมี 2 มิติ คือ มิติตามแนวนอน เป็นมิติมุ่งทำงาน และมิติตามแนวตั้งมุ่งที่ความสัมพันธ์ Riddin ได้สร้างแบบผู้นำขึ้นมา 4 แบบ

สูง



แผนภาพที่ 2.2 แบบผู้นำของ Riddin

จากภาพที่ 2.2 อธิบายลักษณะของผู้บริหารแบบต่างๆ และพฤติกรรมของผู้บริหารแบบนี้ๆ ได้ดังนี้

2.1.3.1 งานต่ำ – สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำแบบแยกตั้ง (Separated) เป็นแบบของ นักอนุรักษ์นิยมชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้งจึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบจึงเป็นคนยึดถือ และต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ที่มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูงหรือจัดว่าเป็นที่ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคนนับเป็นลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

2.1.3.2 งานสูง – สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำที่เสียสละ (Dedicated) เป็นแบบของคนที่เขาการเอางาน ยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ ในใจมุ่งมั่นในการทำงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงาให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่นจึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่าเป็นคนเอาการเอางานแต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

2.1.3.3 งานต่ำ – สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่เป็นมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เอาใจคนทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคนยอมรับผู้อื่นไม่เอาตัวทำอะไร ไม่อยากให้กระทบกระเทือนใจใครให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องงานนั่นก็คือบุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อนงานมาทีหลัง

2.1.3.4 งานสูง – สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่เป็นแบบผสมผสาน (Integrated) เป็นลักษณะของคนที่ให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อมๆกันเท่าๆกัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูงพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

จากแบบผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบ ถ้าใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสมก็จะเกิดเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ คือ แบบผู้นำทีม ผู้สอนแนะ ผู้คุมกฎ และผู้บุกงาน หากใช้สถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ คือ แบบผู้ยอมความ ผู้เอาใจ ผู้ทนทำและผู้คุมงาน

1. แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ คือ

1.1 ผู้นำทีม (Executive) ผู้นำแบบนี้คือ ผู้นำที่ถือว่าหน้าที่ของตนเองก็คือ การส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ทั้งภารกิจระยะสั้น หรือระยะยาว เขาตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง เป็นผู้ที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลและพยายามใช้คนตามความสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุที่ผู้นำเองมีความผูกพันทั้งงานและคน

1.2 ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำประเภทนี้แสดงให้เห็นเด่นชัดว่ามีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถพิเศษของคนอื่นและจัดบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด เขาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เขาสร้างขึ้นช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความผูกพันทั้งงานและตัวหัวหน้า

1.3 ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) ผู้นำประเภทนี้ไม่มีความสนใจอย่างจริงจังทั้งต่องานหรือความสัมพันธ์ เขาปฏิบัติไปตามกฎเกณฑ์ แต่ก็ไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญของผู้ร่วมงาน แม้ว่าเขาจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ แต่ก็สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสนใจที่จะทำงานให้เสร็จ

1.4 ผู้บุกงาน (Benevolent) ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมากและมุ่งมั่นทั้งงานทั้งที่เป็นเฉพาะหน้าและงานระยะยาว เป็นผู้ที่มีทักษะดีเยี่ยมในการชักนำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตัวเองต้องการ โดยไม่รู้สึกคัดค้านซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานมีความสำเร็จ

2. แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ คือ

2.1 ผู้ยอมความ (Compromiser) ผู้นำที่เห็นประโยชน์ของการมุ่งทั้งที่คนและความสัมพันธ์ แต่ไม่มีความสามารถที่จะทำเช่นนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีความจริงใจที่จะทำหรือไม่กล้าตัดสินใจที่จะทำ ถือเอาการประนีประนอมเป็นวิธีการที่สำคัญในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงผลผลิตในระยะยาว

2.2 ผู้เอาใจ (Missionary) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่ถือเอาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพ พยายามเอาใจลูกน้องจนกระทั่งลืมนึกถึงจุดประสงค์ที่แท้จริงของหน่วยงาน ผู้นำแบบนี้ถูกมองว่า ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบเอาใจลูกน้อง

2.3 ผู้หนีท่า (Deserter) เป็นผู้นำที่แสดงตัวเองว่า ไม่มีความสนใจทั้งที่งานและที่ความสัมพันธ์เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพและไม่คำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน และไม่นึกถึงขวัญของเพื่อนร่วมงาน นอกจากตัวเองจะไม่ทำงานแล้ว ยังไม่ให้คนอื่นทำงานด้วย

2.4 ผู้คุมงาน (Autocrat) เป็นผู้นำที่หลงตัวเองว่าสำคัญมากกว่าคนอื่น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มุ่งที่จะทำงานให้เสร็จโดยไม่คำนึงถึงขวัญของเพื่อนร่วมงานชอบวิธีการข่มขู่ บีบบังคับให้ผู้อื่นทำงาน และใช้วิธีการที่ตนเองเห็นว่าดี โดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

แนวทางนี้ พัฒนามาจากสองแนวทางแรก โดยในทศวรรษที่ 1960 นักวิชาการกลุ่มหนึ่งเริ่มมองเห็นว่า ความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำนอกจากจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในแบบต่างๆแล้วยังขึ้นอยู่กับตัวแปร หรือ ปัจจัยของสถานการณ์อีกด้วย ดังนั้น ผู้นำจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์เพื่อที่จะปรับแบบภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ได้นักวิชาการกลุ่มนี้ มีหลายท่าน เช่น Hersey, Blanchard, Fiedler, Vroom, Jago, Yetton และ House เป็นต้น ซึ่งนักวิชาการกลุ่มนี้เห็นว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำบางอย่างมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ทางการบริหารที่กำหนด ซึ่งควรจะศึกษาจากผลผลิต (output) ขององค์กรมากกว่าปัจจัยนำเข้า (input) สถานการณ์จะพิจารณาเองว่า คุณลักษณะใดของผู้นำที่จะเป็นต่อความสำเร็จ และสมาชิกของกลุ่ม ผู้ซึ่งมีคุณลักษณะที่จำเป็นนั้นๆจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำดังนั้นในแนวคิดนี้ สถานการณ์จึงมีสถานะเป็นฐานทางทฤษฎีเพื่อจะชี้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำข้อใดที่มีความสำคัญต่อการบริหาร นักทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคนี้เห็นว่า หากต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำแล้ว ขอบเขตของการศึกษาภาวะผู้นำน่าจะกว้างกว่าการศึกษาเพียงผู้นำกับสถานการณ์เท่านั้น สิ่งที่ควรนำมาศึกษาด้วย คือ 1) ความคาดหวังของผู้ตาม 2) แรงจูงใจในการทำงานของผู้ตาม ดังนั้นความมีประสิทธิผลของผู้นำจึงถูกมองในแง่การทำหน้าที่ของปัจจัยหลายด้านที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ในกระบวนการภาวะผู้นำ ความต้องการ

พฤติกรรม และเป้าหมายของผู้ตาม ต้องมีการผสมผสานเข้ากับคุณลักษณะต่างๆของสถานการณ์ เพื่อเป็นกรอบของตัวแปรให้ผู้สำเร็จกระทำต่อจากนั้น ผู้นำซึ่งมีความต้องการ พฤติกรรม และเป้าหมายของตนอยู่แล้วก็จะพิจารณาแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) เพื่อที่จะใช้อิทธิพลและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ตาม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ คือการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี หลักการปฏิบัติของภาวะผู้นำ วิธีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับบริบทและงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้นำ หรือผู้บริหาร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร

2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

เมื่อก้าวถึงผู้นำทางวิชาการอาจจะมองไปที่ครูผู้สอน แต่ในความจริงยังต้องมองไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ก็จะส่งผลกระทบต่ออรรถระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่านดังนี้

รุ่งนภา นุตราวงศ์ กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนว่าจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน การตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุง การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป¹⁶

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญคือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการ

¹⁶รุ่งนภา นุตราวงศ์, หลักสูตรอิงมาตรฐาน การพัฒนาสู่คุณภาพ, วารสารวิชาการ, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2552), 2552, หน้า 60,

ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน¹⁷

ปัญญา แก้วกีย์ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นที่ไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการบริหารงานวิชาการโดยตรง เป็นเรื่องที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้านหลักสูตรและด้านการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี จนสามารถไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการพัฒนาการเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม¹⁸

รุ่งนภา นุตรววงศ์ กล่าวว่า iva ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน การตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นที่ไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องระบบ

¹⁷ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2549), หน้า 78.

¹⁸ ปัญญา แก้วกีย์, การบริหารการจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เป็นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 2545), หน้า

ตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุง การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป¹⁹

รุจิรั ภู่อาระ และจันทานี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ²⁰

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2544 เพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ใหญ่ คือ

เกณฑ์ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริม สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมี ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น 8) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) แก่บุคลากร ในโรงเรียนและผู้เรียน 10) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 11) ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มี

¹⁹รุ่งนภา นุตราชวงศ์ , **หลักสูตรอิงมาตรฐาน การพัฒนาสู่คุณภาพ**, วารสารวิชาการ, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2552), หน้า 60.

²⁰รุจิรั ภู่อาระ และจันทานี สงวนนาม, **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บั๊ค พอยท์, 2545), หน้า 56.

อยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 12) ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

เกณฑ์ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 2) มีภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

เกณฑ์ที่ 3 ผู้บริหารศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการครองคนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความศรัทธาและยอมรับด้านคุณธรรม จริยธรรมจากนักเรียน ครู เพื่อนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ²¹

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบงานด้านวิชาการเพื่อกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ให้มีความอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีขอบข่ายและภารกิจดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความ

²¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2544), หน้า 78-86.

ร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร²²

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ โดยการกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพไว้ในส่วนการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่องต่อไปนี 1) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ 2) การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และ5) การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน²³

หมศักดิ์ อินทร์รักษ์ กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปการศึกษา²⁴

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กล่าวไว้ว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.

²² กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2545), หน้า 5 -7.

²³ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ, (นครปฐม: โรงพิมพ์ ส, ประจักษ์ นครปฐม, 2547), หน้า 17.

²⁴ หมศักดิ์ อินทร์รักษ์, การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5, (ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2551), หน้า 96.

ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไว้ว่าผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ดังกล่าวมีสาระสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบ ด้วยความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม ทางการศึกษา ให้มีความสำคัญและสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ²⁵

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ดังนี้ 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ 3) การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล 4) การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลาย

²⁵ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา**, วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 30 (เมษายน-พฤษภาคม 2553), หน้า 30-32.

ในการพัฒนา 5) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 6) การสร้างและพัฒนา ศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และ 7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง²⁶

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือประสิทธิภาพของผู้บริหาร จะต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการและผู้บริหารจัดการอย่างเหมาะสม เป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการ สนับสนุนพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการหรือกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผล สำเร็จ เสริมสร้างกำลังใจให้แก่ครู สร้างบรรยากาศในโรงเรียน สร้างความสามัคคีของคณะครูให้ ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง การใช้อำนาจอย่างระมัดระวัง เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงาน โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ พิจารณาและวางแผนงานต่างๆ ซึ่งในสภาพปัจจุบันงานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้น มีความซับซ้อน เนื่องจากสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดปัญหาซับซ้อนใน องค์กร เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแบบใหม่ในหน่วยงาน ของราชการและหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆ ในองค์กรตาม กระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมเศรษฐกิจ เพื่อปรับระบบบทบาทใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรและ กระบวนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็น โดยเฉพาะกระบวนการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวจักรแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรใน หน่วยงาน และการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนไปสู่เป้าหมายต่อไป

2.3.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษานำมาใช้และเป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องของการวิจัย เพื่อใช้อ้างอิงประกอบการอภิปรายผลมีหลายเรื่อง ดังนี้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดย กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ในส่วนการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่อง ต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ 2) การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ 3) การ

²⁶สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษา ตาม หลักเกณฑ์ใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอส,พี,เอ็น, การพิมพ์, 2553), หน้า 12 – 14.

พัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และ5) การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน²⁷

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ไว้ว่าผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาดังกล่าวมีสาระสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบ ด้วยความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม ทางการศึกษา ให้มีความสำคัญและสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา

²⁷ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ, (นครปฐม : โรงพิมพ์ ส, ประจักษ์, 2547), หน้า 2.

คุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง²⁸

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจน²⁹

หวน พิณรุพันธ์ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ทำแผนการสอน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดและการนิเทศการสอน³⁰

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 188-190) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้านดังนี้ 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ 3) การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล 4) การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา 5) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 6) การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และ 7) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง³¹

²⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา**, วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 30 (เมษายน-พฤษภาคม 2553), 30-32.

³⁰ หวน พิณรุพันธ์, **การบริหารการศึกษานักบริหารมืออาชีพ**, (นนทบุรี : พิณรุพันธ์การพิมพ์, 2548), หน้า 7.

³¹ สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, **ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอส,พี,เอ็น, การพิมพ์, 2553), หน้า 188-190.

Greenfield กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการใดๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนานักเรียน สร้างความพึงพอใจให้แก่ครู อาจารย์ในการจัดกิจกรรมการสอน นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการ และดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ประการ

1. มีภาพอนาคต หรือวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ
2. ยึดวิสัยทัศน์เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. เน้นกิจกรรมการสอน การจัดการในห้องเรียน³²

สรุปได้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัย การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ **เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth)** ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้านคือ 1) มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) การประเมินผลนักเรียน 3) การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) การประเมินผลการสอนของครู 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู รายละเอียดต่อไปนี้³³

2.3.1 มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (Perspectives and Trends in Curriculum)

Ubben and others กล่าวไว้ว่า หน้าที่พื้นฐานหลักของโรงเรียนคือ การให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความต้องการของนักเรียน ชุมชนและสังคม โรงเรียนต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อม

³²Greenfield, W,D, **Instructional Readership : Concepts Issues, and C0ntroversies**, (Boston : Allyn and Bacon, 1987), หน้า 107.

³³เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth), **The Principal : New Readership for New Challege**, (New Jersey : Prentice – Hall, Inc , 1999), หน้า 165 – 273.

การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ โครงสร้างทางสังคมใหม่ๆ และค่านิยมใหม่ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้น แล้วจัดเตรียมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้อำนาจความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลและองค์กร ผู้บริหาร โรงเรียนกับหลักสูตรและการสอน ต้องบริหารให้ถูกทิศทางตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และพึงตระหนักว่าไม่มีหลักสูตรและวิธีสอนใดที่จะนำไปใช้ได้กับทุกคน ทุกสถานการณ์หรือทุกจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นนักนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่แนวโน้มการบริหารหลักสูตรและการสอนเป็นแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องและมีความรับผิดชอบต่องานด้านหลักสูตรมากขึ้นในฐานะการเป็นผู้นำในด้านการสร้างหลักสูตรใหม่ในท้องถิ่น³⁴

Sergiovanni กล่าวว่าไว้ว่า ในการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำมีความรู้ในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตร มีความตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบและชัดเจนของโรงเรียน หลักสูตรจึงเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล³⁵

ลำลี รักษุทธิ กล่าวว่า การศึกษาแนวโน้มของการพัฒนาหลักสูตร จึงเป็นการศึกษาสภาพของสังคมที่ท้องถิ่นนั้นๆ ตั้งอยู่ว่า มีแนวโน้มการพัฒนาทางสังคมไปในทิศทางใดสอดคล้องกับนโยบายระดับรัฐ ปรัชญาการจัดการเรียนการสอน ความต้องการของสังคม ศักยภาพของโรงเรียน ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู³⁶

หลักสูตรการศึกษาของชาติถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะแข่งขันร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรแกนกลาง ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของ

³⁴Ubben and others, อ้างใน วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤษย์, ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2545), หน้า 32-33.

³⁵Sergiovanni, อ้างใน วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักสูตร ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2545), หน้า 170.

³⁶ลำลี รักษุทธิ, เทคนิควิธีการเขียนหลักสูตร, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, 2544), หน้า 15-16.

หลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษา

หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

กรมวิชาการ กล่าวไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศใช้หลักสูตรสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 งานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร จะสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรอย่างชัดเจน ตั้งแต่หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง สาระการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดเวลาเรียน การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

2. ชี้แจงทำความเข้าใจกับคณะครูให้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของหลักสูตร เข้าใจหลักสูตรอย่างชัดเจน ในหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง สาระการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดเวลาเรียน การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดให้ความรู้เรื่องหลักสูตรอย่างกระจ่าง และวิธีการนำไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับห้องเรียน

3. จัดหาเอกสารหลักสูตรให้พอเพียงต่อการใช้ในโรงเรียน

4. วางแผนร่วมกับครูในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

5. นิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติ สาระการเรียนรู้ และเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ และการวิจัยในชั้นเรียน

7. ติดตาม ควบคุม กำกับ ประเมินผลและดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ทั้งในตัวผู้สอนและกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ จะต้องพัฒนาตนเอง และครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอยู่เสมอ³⁷

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศรีบุญเรือง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานใน

³⁷ กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, (อัคราณา), 2543, หน้า 16.

สถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนการใช้หลักสูตร

สำหรับการจัดการเรียนรู้อ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณธรรมอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโลก สิ่งแวดล้อม ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไป เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

ในการศึกษาทุกระดับต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนมีความสุข มุ่งพัฒนา 4 ด้านคือ การพัฒนาทางด้านร่างกาย การพัฒนาทางด้านสติปัญญา การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ การพัฒนาด้านสังคม พัฒนาคูณภาพผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542³⁸

สรุปได้ว่า ในสภาพสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต้องทำความเข้าใจแนวโน้มของหลักสูตร คือ สถานศึกษาต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมตามความสามารถของผู้เรียน โดยสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำหลักสูตร

³⁸สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู, ข้อมูลสารสนเทศการศึกษาปีการศึกษา 2545, (หนองบัวลำภู : งานข้อมูลสถิติและรายงาน ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2546), หน้า 67.

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรแกนกลาง โดยจัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรม และลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพในทุกๆด้านของแต่ละคน ผู้การเป็นพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และพลโลก

2.3.2 การประเมินผลนักเรียน

2.3.2.1 ความหมายของการวัดประเมินผล

การวัดและประเมินผลการเรียนประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญสองอย่าง คือการวัดและการประเมิน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ กล่าวว่า การวัดหมายถึง การกำหนดตัวเลข ให้เข้ากับคุณลักษณะของสิ่งที่ถูกวัด การเก็บข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ ต้องอาศัยการวัด³⁹

พิสนุ พงศ์ศรี กล่าวถึงการวัด หมายถึง การกำหนดค่าตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่น การนับจำนวนและความถี่ของสิ่งของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่น ดัลบเมตร เครื่องชั่งน้ำหนัก เทอร์โมมิเตอร์ วัดส่วนสูง น้ำหนัก อุณหภูมิ ฯลฯ หรือใช้เครื่องมือ ทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายให้ออกมาเป็นตัวเลข ถ้าจะกล่าวโดยสรุป การวัดคือ การให้ตัวเลขกับสิ่งที่จะวัดนั่นเอง ส่วนการประเมินผลหมายถึงกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนสารสนเทศหรือผลกาการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้⁴⁰

³⁹ ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, เอกสารการสอน ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 4, (ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2546), หน้า 61.

⁴⁰ พิสนุ พงศ์ศรี, การประเมินผลทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: เทียมฝ่าย การพิมพ์, 2549), หน้า 2-3.

สมาน อัสวภูมิ กล่าวว่า การวัดหมายถึงการดำเนินการเพื่อให้ได้มา ซึ่งคะแนนที่เป็นตัวแทนคุณลักษณะของสิ่งของที่เราวัด ส่วนการประเมินผลเป็นการนำคะแนน ที่ได้มาพิจารณาและตัดสินผลตามวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่กำหนดไว้⁴¹

พิชิต ฤทธิจรูญ กล่าวถึงการวัดผล หมายถึงกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และการประเมินผล หมายถึงการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัด โดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้⁴²

สันติ บุญภิรมย์ กล่าวถึงการวัดผลคือ การค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือ นั้น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการนำข้อมูลที่ได้จากการวัด มาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม⁴³

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผลดังนี้ การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ และการประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและการกระทำ จากข้อมูลข้างต้น การวัดผลหมายถึงการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด โดยอาศัยเครื่องมือในการวัด การประเมินผลหมายถึงการนำผลจากการวัดมาเปรียบเทียบหรือพิจารณาตัดสินคุณค่ากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้⁴⁴

⁴¹สมาน อัสวภูมิ, การบริหารการศึกษาศูนย์ใหม่ แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 4, (อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์, 2551), หน้า 298.

⁴²พิชิต ฤทธิจรูญ, หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์, 2552), หน้า 3-5.

⁴³สันติ บุญภิรมย์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : บั๊ค พอยท์, 2552), หน้า 173.

⁴⁴ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การนิเทศการสอน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), หน้า 166.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา การวัด (Measurement) หมายถึงการกำหนดตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของเหตุการณ์ปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน การจะได้มาซึ่งตัวเลขนั้น อาจต้องใช้เครื่องมือวัดเพื่อให้ได้ตัวเลขที่สามารถแทนคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการวัด เช่น ไม้บรรทัดวัดความกว้างของหนังสือได้ 3.5 นิ้ว ใช้เครื่องชั่งวัดน้ำหนักของเนื้อหมูได้ 0.4 กิโลกรัม ใช้แบบทดสอบวัดความรอบรู้ ในวิชาภาษาไทยของเด็กชายแดงได้ 42 คะแนน เป็นต้น ส่วนการประเมิน (Assessment) หมายถึงกระบวนการเก็บข้อมูลตีความบันทึกและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบของผู้เรียน ที่ทำในภาระงาน/ชิ้นงานว่าผู้เรียนรู้อะไรสามารถทำอะไรได้และจะทำต่อไปอย่างไร ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย⁴⁵

พิชิต ฤทธิจรูญ กล่าวถึงการวัดผล หมายถึงกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และการประเมินผล หมายถึงการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัด โดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้⁴⁶

สันติ บุญภิรมย์ กล่าวถึงการวัดผลคือ การค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมืออื่น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการนำข้อมูลที่ได้จากการวัด มาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม⁴⁷

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผลดังนี้ การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ และการประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและการกระทำ จากข้อมูลข้างต้น การวัดผลหมายถึงการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด โดยอาศัยเครื่องมือในการวัด การ

⁴⁵สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาระดับพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย, 2552), หน้า 66-67.

⁴⁶พิชิต ฤทธิจรูญ, **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์, 2552), หน้า 3-5.

⁴⁷สันติ บุญภิรมย์, **การบริหารงานวิชาการ**, (กรุงเทพมหานคร : บั๊ค พอยท์, 2552), หน้า 173.

ประเมินผลหมายถึงการนำผลจากการวัดมาเปรียบเทียบหรือพิจารณาตัดสินคุณค่ากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้⁴⁸

2.3.2.2 จุดมุ่งหมายของการวัดประเมินผล

จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลมีความสำคัญ โดยมีผู้ให้นิยามดังนี้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของ การวัดผลการศึกษา ว่ามีดังนี้
1) วัดผลเพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน 2) วัดผลเพื่อวินิจฉัย 3) วัดผลเพื่อจัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง 4) วัดผลเพื่อเปรียบเทียบหรือเพื่อทราบพัฒนา การของนักเรียน 5) วัดผลเพื่อพยากรณ์ และกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลว่า 1) เพื่อจัดตำแหน่ง 2) เพื่อวินิจฉัย 3) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถของผู้เรียน 4) เพื่อพยากรณ์ 5) เพื่อประเมินค่า⁴⁹

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนา และประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งมีเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลในทุก ระดับ⁵⁰

บุญเลี้ยง ทุมทอง กล่าวไว้ว่า การประเมินผลนักเรียนมี 3 แบบ ดังนี้

1. การประเมินผลระหว่างภาคเรียน เน้นการประเมินตามสภาพจริง เลือกริวิธีที่หลากหลาย ใช้เครื่องมือเชื่อถือได้
2. ประเมินผลการเรียนรู้ตามที่กำหนดในแผนการสอน ให้มีการประเมินสาระความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม เครื่องมือใช้แบบทดสอบ แบบประเมิน พฤติกรรม และแบบรายงานตนเอง

⁴⁸ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การนิเทศการสอน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), หน้า 166.

⁴⁹ สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, หลักการจัดการศึกษายุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ศุภกาลาดพร้าว, 2548), หน้า 110-111.

⁵⁰ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย, 2552), หน้า 4-5.

3. รายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทราบ สามารถตรวจสอบได้ สำหรับวิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา กับความสามารถ และความถนัดของผู้เรียน คือ การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินการกระทำหลายด้าน ความคิด พฤติกรรม และการปฏิบัติกิจกรรมตามสิ่งที่คุณเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน มีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ สามารถกระทำได้ตลอดเวลากับทุกเหตุการณ์ โดยต้องใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อสรุปประเมินความรู้ความสามารถของผู้เรียน โยงใยเรื่องราวเหตุการณ์พื้นฐานสภาพชีวิตจริงที่คุณเรียนเป็นอยู่ วิธีการวัดผลและเครื่องมือเปลี่ยนจากการใช้แบบทดสอบ สำหรับเป็นเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลเป็นส่วนใหญ่ มาเป็นการวัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การทดสอบ การบันทึกจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง และการจัดทำแฟ้มสะสมงาน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนของตนเอง เหล่านี้ล้วนเป็นการประเมินผลตามสภาพจริงนั่นเอง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง มีดังนี้

1. งานที่นำมาประเมินเป็นงานที่มีความหมาย สอดคล้องกับชีวิตจริงของคุณเรียน เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตจริง
2. ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย รอบด้าน เหมาะสม ประเมินหลายครั้ง เน้นการปฏิบัติมากกว่าความรู้
3. การประเมินกระตุ้นให้เกิดพัฒนาผลผลิตที่มีคุณภาพ ผู้เรียนมองเห็นข้อบกพร่องจุดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง
4. การประเมินกระตุ้นให้คุณเรียนคิดวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาทางบวก
5. กำหนดมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจน
6. การประเมินเน้นให้คุณเรียนสะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองอย่างมีเหตุผล
7. การประเมินกระทำอย่างต่อเนื่อง ทุกเวลา ทุกสถานการณ์
8. ประเมินเน้นความรู้ ทักษะ ความสามารถและบูรณาการสาระความรู้
9. เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างคุณเรียน ครู ผู้ปกครอง

การประเมินตามสภาพจริงของนักเรียน จึงเป็นการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเหตุการณ์สภาพชีวิตจริง กำหนดเกณฑ์การวัดผลอย่างเหมาะสมกับนักเรียน ใช้วิธีวัดผลและใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องดำเนินการตรวจสอบให้การวัดและประเมินผล

งานนักเรียนเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาตีค่าเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู⁵¹

สุวิมล ว่องวานิช ได้กล่าวไว้ว่า มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม (2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน (3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลป วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา (4) ความรู้และทักษะคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง (5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข⁵²

ตุ้ จงรักษ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษากรณีโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่รู้และเข้าใจหลักการ วิธีการประเมินผลการเรียนแต่ไม่เข้าใจวิธีเลือกเครื่องมือและสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะผู้เรียน ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการสอนแบบบรรยาย นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนรวมทั้งการวัดและประเมินผล กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนครูส่วนใหญ่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับหลักการประเมินผลการเรียนและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนน้อย กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยแก้วสอดคล้องกับแนวทางประเมินตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาค่อนข้างน้อย เพราะครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินตามสภาพจริง เน้นความถูกต้องตามระเบียบทางราชการมากกว่าผลที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน ปัญหาด้านการวัดและประเมินผลที่พบคือ ครูมีงานมากทำให้มีเวลาเตรียมการ

⁵¹บุญเลี้ยง ทุมทอง, การวัดและประเมินผลสำหรับครูมืออาชีพ, วิชาการ, 5 (1), (2545), หน้า 72 - 76

⁵²สุวิมล ว่องวานิช, การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินผลภายในของสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546), หน้า 65-66.

สอนและวัดประเมินผลน้อย ผู้ปกครองส่วนใหญ่ฐานะยากจน ไม่มีเวลาเอาใจใส่บุตรหลานและให้ความสนใจติดตามการเรียนของบุตรหลานค่อนข้างน้อย⁵³

อรุณ โยธสิงห์⁵⁴ ได้ศึกษาความเข้าใจสภาพการปฏิบัติและปัญหาในการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอนในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่าครูในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงในระดับปานกลาง ด้านสภาพการปฏิบัติพบว่า โรงเรียนทุกโรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูทำการวัดและประเมินผลควบคู่ไปกับการเรียนการสอน ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายและให้มีการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยครูทำการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้จากมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมกับครูโรงเรียนอื่น ๆ ในช่วงอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายโดยวิธีที่นิยมใช้ที่สุดคือ การสังเกตพฤติกรรมขณะทำการเรียนการสอน หลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ครูนำมาใช้มากที่สุดคือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน ใช้น้อยที่สุดคือการประเมินควบคู่ไปกับการเรียนการสอนด้านสภาพปัญหาพบว่า ปัญหาด้านวิธีการและการสร้างเครื่องมือที่ครูผู้สอนประสบมากที่สุดคือ มีความกังวลว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นอาจไม่ถูกต้องตามหลักการ รองลงมาคือครูผู้สอนขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือ ส่วนปัญหาที่ผู้บริหารพบคือ ครูยังไม่ใช้เครื่องมือที่หลากหลายและไม่ทำการวัดและประเมินผลอย่างจริงจัง ส่วนปัญหาด้านเอกสารค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์และเวลา พบว่าครูผู้สอนประสบมากที่สุดคือ ขาดแหล่งค้นคว้า ศึกษาเอกสารแล้วไม่เข้าใจมีภาระการสอนและงานพิเศษมาก และโรงเรียนมีกิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลนักเรียนเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการวัดและประเมินผลนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวัดและ

⁵³ ฐัจจรักษ์, “กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา :ศึกษารณิโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2543, หน้า 90-93.

⁵⁴ อรุณ โยธสิงห์, “ความเข้าใจสภาพการปฏิบัติและปัญหาในการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอนในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2546, หน้า 81 – 88.

ประเมินนักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยการใช้วิธีการประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจระเบียบการวัดและประเมินผลเป็นอย่างดี สามารถชี้แจงให้ครูมีความเข้าใจ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลร่วมกันกับครูผู้สอน จัดหาเอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่จำเป็นให้เพียงพอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันในการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผล มีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการต่างๆ ให้ครอบคลุมผู้เรียนในทุกๆด้าน คือการสังเกตพฤติกรรม การเรียนและการร่วมกิจกรรม การใช้แฟ้มสะสมงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสแสดงผลการเรียนรู้ได้หลายแบบ ไม่เพียงแต่ความสามารถทางผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ซึ่งวัดได้โดยแบบทดสอบเท่านั้น การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แบบนี้แสดงให้เห็นความแตกต่างอันเกิดจากผลการพัฒนาตนเองของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ การวัดผลนักเรียนต้องมีความต่อเนื่อง และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

2.3.3 การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (Programs for Special Needs Student)

2.3.3.1 แนวคิดหลักการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 10 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้จัดการศึกษาไว้ว่า ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกันในการรับการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองตามความสามารถ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา รัฐบาลเห็นความสำคัญในการพัฒนาเด็กทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ ภาษาและสภาพอื่นใด มีนโยบายจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องเตรียมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้ได้รับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย จิตใจ และความสามารถให้เด็กทุกคนได้รับประโยชน์เต็มที่⁵⁵

⁵⁵สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545), หน้า 90.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษ คือ เป็นเด็กที่ไม่อาจได้รับผลประโยชน์จากการศึกษาเท่ากับเด็กปกติ และมีความต้องการทางการศึกษา แตกต่างไปจากเด็กปกติ⁵⁶

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจึงเป็นการจัดการศึกษาพิเศษที่แตกต่างจากการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปกติ เพื่อให้ความช่วยเหลือสนองความต้องการและความสามารถของเด็กแต่ละคน ได้แบ่งประเภทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ไว้ 10 ประเภท คือ เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม เด็กออทิสติก เด็กสมาธิสั้น เด็กที่มีความบกพร่องซ้ำซ้อน และเด็กปัญญาเลิศ⁵⁷

วารี ธีระจิตร กล่าวไว้ว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง เด็กผิดปกติ หรือเป็นเด็กที่มีลักษณะทางกายภาพ และพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากสภาพปกติของร่างกาย สติปัญญา อารมณ์หรือสังคม ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านต่างๆของเด็ก⁵⁸

2.3.1.1 ขั้นตอนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้หลักการบริหารจัดการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในการดำเนินการจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์งาน การดำเนินงาน โครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
2. ประชุมชี้แจงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เป็นผู้รับผิดชอบสำรวจ ข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนที่มีปัญหา

⁵⁶สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545), หน้า 94.

⁵⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 97.

⁵⁸วารี ธีระจิตร, การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), หน้า 3.

4. จัดทำแผนงานและโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษและดำเนินการตามแผนวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนที่มีปัญหา

5. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน
6. ประสานประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
7. ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
9. ยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.3.1.2 รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดรูปแบบการเรียนรู้ร่วมไว้หลายลักษณะดังนี้

1. เรียนร่วมในชั้นปกติ ให้เด็กได้เรียนร่วมกับเด็กปกติในชั้นเดียวกัน
2. เรียนร่วมในชั้นปกติและมีครูการศึกษาพิเศษให้คำแนะนำปรึกษาให้กับครูประจำชั้น
3. เรียนร่วมในชั้นปกติและรับบริการเวียนสอนจากครูการศึกษาพิเศษ
4. เรียนร่วมในชั้นปกติและรับบริการสอนจากครูเสริมวิชาโดยจัดเด็กเข้ามาเรียนกับครูเสริมวิชาการ คือครูการศึกษาพิเศษที่อยู่ห้องเสริมวิชาการให้กับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
5. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติและเรียนร่วมบางเวลา เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษในชั้นเดียวกันกลุ่มเล็กๆและให้เด็กได้เรียนร่วมกับเด็กปกติเป็นบางวิชา เช่น พลศึกษา ศิลปะ ดนตรี หรือกิจกรรมนอกหลักสูตรอื่นๆ
6. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษในชั้นเดียวกันตลอดเวลา มีครูประจำวิชาและประจำชั้น⁵⁹

ดร.ณิ อุทัยรัตนกิจและคณะ ได้กล่าวไว้ว่าในการจัดการเรียนรรมนั้น เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่เข้าเรียนรรมนั้นใช้เวลาส่วนใหญ่ในห้องเรียนปกติร่วมกับเพื่อนปกติ แต่ไม่ได้หมายความว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้ด้วยหลักสูตรเดียวกัน แต่เด็กเรียนรรมกันด้วยการปรับหลักสูตรให้ตอบสนอง

⁵⁹สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545), หน้า 176.

ความต้องการเฉพาะคน เพื่อให้ทุกคนได้รับการศึกษาตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละคน⁶⁰

สุภาพร ชินชัย กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาที่มีความจำกัดทางด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจึงส่งผลให้เกิดปัญหาและความจำกัดด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร งบประมาณ แหล่งสนับสนุน ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดโครงการ การทำงานร่วมกันของนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพิการ เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เครื่องมือและกระบวนการตรวจวินิจฉัย และองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพิเศษของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภทจากปัญหาที่เกิดขึ้นอันมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนนั้นทำให้เด็กรวมทั้งพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีความสิ้นหวังในระบบการศึกษา เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีศักยภาพสูงจำนวนมาก ต้องออกจากระบบโรงเรียนโดยไม่จบชั้นมัธยมศึกษาสูงสุดทั้ง ๆ ที่เขามีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้⁶¹

กองทุนรัฐวัฒน์ ตันมณี เพื่อสิทธิคนออทิสติก การสร้างความตระหนักของบุคคลในสังคมถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรต่าง ๆ ในสังคม ความรู้และทักษะในเรื่องกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษของครู ผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การจัดการฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะ (Competencies) ที่สำคัญคือ มีความรู้ลึกซึ่งเกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภท กระบวนการจัดการเรียนรวม การปรับหลักสูตรการเรียนการสอน และการทำงานเป็นทีมกับนักวิชาชีพสาขาอื่น ๆ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้สูงสุดของนักเรียน⁶²

⁶⁰ คารณี ศักดิ์ศิริผล, เด็กที่มีความต้องการพิเศษ, (กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์, 2546), หน้า 53-58.

⁶¹ สุภาพร ชินชัย, การศึกษาแนวทางการดูแลบุตรของผู้ปกครองเด็กกลุ่มออทิสติก, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548), หน้า 157.

⁶² กองทุนรัฐวัฒน์ ตันมณี เพื่อสิทธิคนออทิสติก, การเคลื่อนไหวผลักดันรัฐ/สังคมทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่, สืบค้นที่ <http://www.autisticthailand.com/aucontent/mainmenu2007.htm>, วันที่สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2555.

สรุปได้ว่า การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผู้บริหารควรจัดการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบกิจกรรม มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบตามประเภทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีการประชุมพิจารณารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความถนัดและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จัดให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกับคณะครูในการนำปัญหาที่เกิดขึ้น มาร่วมกันแก้ไขและวางแผนพัฒนาเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ได้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น สามารถปรับตัวอยู่ในสังคม ผู้นำวิชาการต้องจัดการเรียนร่วม เพื่อให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ จะช่วยให้เด็กได้เข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.3.4 การประเมินผลการสอนของครู (Assessing Teaching Performance)

การประเมินผลการสอนของครูเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสอนของครูที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว นำมาใช้พิจารณาว่า บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใดแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพในงานด้านการสอนให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครู เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประโยชน์ คือ 1) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน 2) เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ⁶³

⁶³สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545), หน้า 178.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในด้านการวัดผลและประเมินผล ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลในเรื่องประเภทของข้อสอบที่ใช้วัดผลระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่สอบ การเก็บคะแนนสอบ แต่ละครั้งมามาตรฐานในการสอบวัดผลการเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง 2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องโรเนียว ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก 3) พยายามส่งเสริมครูอาจารย์ให้ความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ ในด้านเทคนิคการออกข้อสอบการให้คะแนน การประเมินผลข้อสอบ ตลอดจนการรายงานผลข้อสอบ 4) การจัดการสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบและการคุมสอบ 5) ควรมีการประเมินการสอน หากมี การบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไป หรือเสนอแนะแนวทางในการนำไปใช้ในครั้งต่อไป⁶⁴

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, อ้างถึงใน โกศล ศรีทองกล่าวไว้ว่า การประเมินผลการสอนของครูนั้นมีจุดประสงค์ คือ 1) เพื่อการวินิจฉัยว่าการปฏิบัติงานสอนบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด 2) เพื่อปรับปรุง พัฒนาสภาพการเรียนการสอนทั้งหมด 3) เพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงานจากผลการประเมินการสอน ที่น่าพอใจจะก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน 4) เพื่อการประชาสัมพันธ์⁶⁵

สุนันทา เลานันท์ กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 2 ประการคือ

1. วัดจุดประสงค์เชิงประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาเรื่องค่าจ้าง ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง
2. วัดจุดประสงค์เชิงประเมิน เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น⁶⁶

สุนันทา เลานันท์ ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการประเมิน
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

⁶⁴ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), หน้า 167-168.

⁶⁵ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, ทักษะภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : มัดติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยีจำกัด, 2543), หน้า 41-42.

⁶⁶สุนันทา เลานันท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ภาควิชาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2542), หน้า 281 .

3. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. กำหนดรูปแบบและมีลักษณะของงานที่จะประเมิน
5. กำหนดตัวผู้ประเมินและอบรมผู้ประเมิน
6. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. การอภิปรายผลการประเมินร่วมกับผู้ถูกประเมิน
8. การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในอนาคต⁶⁷

ชาญชัย อาจินสมาจาร กล่าวไว้ว่า เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้วยการศึกษาคัดเลือก จุดอ่อน และศักยภาพของเขาจะใช้จุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรให้เกิดประโยชน์กับงานตัวครู กำหนดเวลาประเมินให้เหมาะสมแน่นอน และแจ้งให้ครูทราบ กำหนดมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. ดำเนินการประเมิน

3. ติดตามผลในเวลาต่อมา ให้คำชมเชยในการปฏิบัติที่ถูกต้อง⁶⁸

สรุปได้ว่า การประเมินผลการสอนของครู คือการตีค่าเพื่อตัดสินผลงานที่กำลังดำเนินการอยู่ และที่ ดำเนินการไปแล้ว มีผลเป็นที่พอใจหรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงส่วนใด เพื่อให้งาน การนิเทศการสอนประสบความสำเร็จอย่างที่ต้องการ การประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง ในกระบวนการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการที่ต้องการรวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อทราบ ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จในการนิเทศการสอน การประเมินผลการสอนของ ครูมี 2 ประเภทคือ 1)การประเมินผลการสอนประเมินผลเพื่อการแก้ไขปรับปรุงด้านการสอนของ ครู (Formative Evaluation) หรือการปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศแต่ละขั้นตอน การประเมินผลแบบนี้บางครั้งเรียกว่า การ ประเมินผลย่อย มีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงการสอนของครู ดังนั้นจึงมี ลักษณะงานกว้างและ ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์แผนการสอน การคัดเลือกแบบเรียน การตั้ง จุดประสงค์ การเลือก สื่อและอุปกรณ์การสอน วิธีสอน เทคนิคต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละขั้นแต่ละตอนครู ได้รับการประเมิน โดยสรุปการประเมินผลย่อยจึงมักจะดูที่กิจกรรมของนักเรียน กิจกรรมของครู ซึ่งเป็นกิจกรรม การเรียนการสอน การทดสอบนักเรียนเพื่อประเมินผลการสอนของครู เช่น ทดสอบด้วยคำถาม สั้นๆในขณะที่ทำการเรียนการสอน การตรวจการบ้าน การสนทนานอกชั้นเรียน

⁶⁷เรื่องเดียวกัน.

⁶⁸ชาญชัย อาจินสมาจาร, *ทักษะภาวะผู้นำ*, อ่างแล้ว, หน้า 17.

ครูก็อาจจะได้ คำตอบซึ่งแสดงความก้าวหน้า หรือหยุดนิ่งของนักเรียนได้ นอกจากนี้ผู้สังเกตก็ยังต้องสังเกต สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนด้วย 2) การประเมินผลเพื่อการตัดสินใจ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการนิเทศ เป็นการประเมินผลรวม หรือสรุป (Summative Evaluation) เพื่อการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาเลือกวิธีการ เทคนิค เครื่องมือ ตลอดจนรูปแบบการนิเทศว่าเหมาะสม ควรแก่การนำไปใช้ต่อหรือไม่

2.3.5 การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (Planning for Teachers Professional)

ชาวลิต ตนานนท์ชัย เนื่องจากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีการแพร่ไปทั่วทุกมุมโลก อย่างไรก็ตามแดน ทำให้ข้อมูลความเจริญทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ครูซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่เคียงคู่กับการศึกษาทุกยุคทุกสมัย เป็นทรัพยากรหลักและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในกลไกของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยม และอุดมคติที่เปลี่ยนไป การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงภายใต้กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ หรือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นต้องการปฏิรูปครูเพื่อก้าวให้ทันกับสิ่ง เปลี่ยนแปลงโดยครูต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ทักษะ และพัฒนาวิชาชีพไปในทางที่เหมาะสม เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ วิทยาการและเทคโนโลยี⁶⁹

2.3.5.1 แนวคิดการวางแผนเพื่อพัฒนาครู

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ กล่าวไว้ว่า เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำทางวิชาการครูให้ โอกาสครูเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมุ่งมั่น และหวังผลให้เกิดการพัฒนาครู และ พัฒนาวิชาชีพ เพื่อช่วยให้ครูนำความรู้ไปใช้ตามภารกิจสำคัญของครู คือการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มศักยภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ครูต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิด และวิธีการสอนจากการสอนความรู้ให้นักเรียน มาเป็นการสอนวิธีหาความรู้ สามารถพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด⁷⁰

⁶⁹ชาวลิต ตนานนท์ชัย , การปฏิรูปการศึกษากับบทบาทและสมรรถภาพครู ข้าราชการครู, 22 (1) 2-4, 2544, หน้า 2-4.

⁷⁰สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ , เทคนิคแห่งความสำเร็จ เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : ที,พี, ปรีรินทร์, 2543), หน้า 21.

โกศล ศรีทอง กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการช่วยเหลือที่ให้เกิดความรู้ ความสามารถความถนัด ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญตลอดจนอุดมคติของบุคคลให้ปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลเกิดผลงานสูงสุดเป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย⁷¹

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่ม บุคคลด่านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการ เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงก้าวสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ (Professional Teacher)” ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยการให้เข้ารับ การอบรมตามโครงการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ผสมผสานทักษะต่างๆ ให้ครูสามารถนำไปปรับใช้ในห้องเรียนได้ โดยครูต้อง ปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีสอน จากการสอนความรู้ให้แก่นักเรียน มาเป็นการสอนวิธีหาความรู้ ครู สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 พัฒนาการกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น จึงถือว่าเป็นบทบาทของครูมืออาชีพ การพัฒนาบุคลากร ไม่เพียงแต่จะทำให้ คนมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้มีผลงานสูงและเป็น ประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่ง รับเงินเดือนอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารงานใน สถานศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย ในการบริหารงานวิชาการมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดจากผลงานทาง วิชาการ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งผลต่อการบริหารงานราชการของสถานศึกษาไปสู่

⁷¹โกศล ศรีทอง, “คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2543, หน้า 46.

ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของการบริหารงานวิชาการ จึงนับว่าผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำใช้กระบวนการบริหารบุคคล ให้บุคคลากรมีความพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานวิชาการอย่างจริงจังให้บรรลุผลสำเร็จ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพ พัฒนาค้นไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังกม และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือเป็นดี คนเก่ง มีความสุขตามอุดมมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.4.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เกิดขึ้นจากการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยใช้ชื่อว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เป็นหน่วยบริหารและจัดการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดหนองคาย มี 3 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอสระใคร อำเภอสังคัม อำเภอเมืองท่าบ่อ ศรีเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี อำเภอเฝ้าไร่ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3 ประกอบด้วย อำเภอปากคาด อำเภอบึงหลวง อำเภอบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอพรเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 99 หมู่ 16 ถนนโพนพิสัย บึงกาฬ ตำบลจุมพล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43120 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ 106 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 106โรงเรียน โรงเรียนเอกชน ตามมาตรา 15(1) จำนวน 6 โรงเรียน มีครูจำนวน 912 คน มีนักเรียนจำนวน 28,389 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนด คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีที่กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการ

บริการวิชาการ ด้านการบริหารงานประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองคาย เขต 2

กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 เป็นการกำหนดกรอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้แนวทางแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ปัจจุบันจัดทำผลผลิตจำนวน 5 ผลผลิต ได้แก่ ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 เป็นองค์กรหลัก ในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และอย่างมีคุณภาพ

พันธกิจ

ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนา ให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. ประชาชนวัยเรียนทุกคนทั้งปกติ พิการ และด้อยโอกาส ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 และสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์คุณธรรมนำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
2. กลยุทธ์ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
3. กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
4. กลยุทธ์กระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โครงสร้างขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

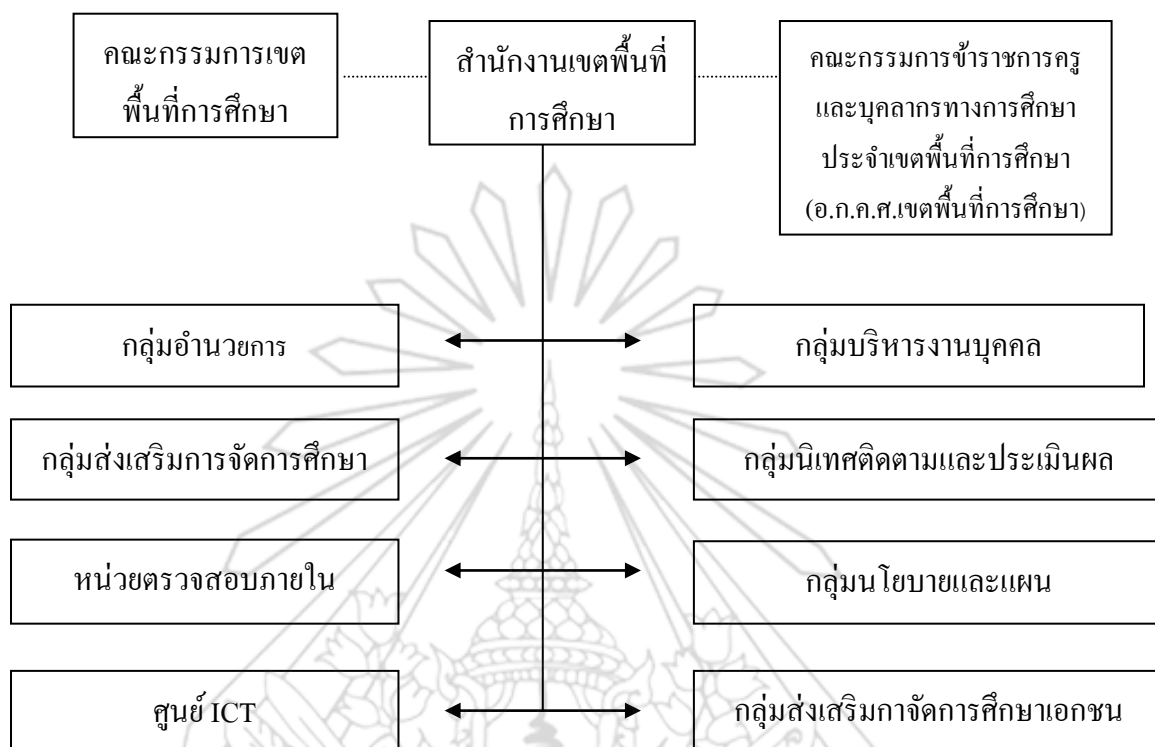
เขต 2

ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่นและพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจัดการค้ำึงถึงระดับ ประเภท ปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริการและความเหมาะสมด้านอื่น และกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนราชการเบื้องต้น 5 กลุ่ม และหากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดมีปริมาณงานมากตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้มีกลุ่ม ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากลุ่มเพิ่มเติมได้ ซึ่งเป็นภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องปฏิบัติ⁷² ดังนี้



⁷² กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ, (อัดสำเนา), หน้า 7.

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



แผนภาพที่ 2.3 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ระบุไว้ในมาตรา 37 หมายความว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาเพื่อเน้นวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาและประสานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนดการบริหารจัดการด้านการศึกษาทำให้เกิดความคล่องตัวแก้ปัญหาให้ตรงจุด ตรงกับความต้องการให้ทันทั่วถึง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ⁷³ การบริหาร โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กำกับ โดยคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีหน้าที่ในการกำกับดูแล

⁷³สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ครูสภา, 2553), หน้า 22.

ส่งเสริมสนับสนุน และประสานส่งเสริมมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีกลุ่มงานต่าง ๆ เป็นผู้สนับสนุนการทำงาน กระจายอำนาจหน้าที่ และบทบาทการดำเนินการให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. การจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา และแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา การแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานข้างต้นทราบและกำกับ ตรวจสอบ และติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
11. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
12. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

13. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุเป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย⁷⁴

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอรัตนวาปี อำเภอโพนพิสัย และอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

2.4.2.1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษาในเขตกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตำบล หมายถึง เขตการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วยหมู่บ้านต่างๆซึ่งเป็นเขตบริการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้านต่างๆอยู่ในเขตการปกครองของตำบลกุดบง เป็นโรงเรียนรัฐบาลเปิดทำการสอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 โรงเรียน คือ 1)โรงเรียนบ้านกุดบง 2)โรงเรียนบ้านนิคมดงบัง 3)โรงเรียนบ้านใหม่ 4)โรงเรียนบ้านโนน 5)โรงเรียนบ้านโนนธานี 6)โรงเรียนบ้านกลุ่มพัฒนา 7)โรงเรียนบ้านหนองกุง สถานศึกษาในเขตตำบลจุมพล หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้านต่างๆซึ่งเป็นเขตการปกครองของตำบลจุมพลเป็นโรงเรียนรัฐบาลเปิดทำการสอนระดับประถมศึกษา ประกอบไปด้วย 8 โรงเรียน คือ 1)โรงเรียนอนุบาลจุมพลโพนพิสัย 2)โรงเรียนบ้านเวินร่องสามัคคี 3)โรงเรียนบ้านห้วยเปลวเจือก 4)โรงเรียนหมู่บ้านตัวอย่าง 5)โรงเรียนบ้านนาตาล 6)โรงเรียนบ้านนาเพียงใหญ่ 7)โรงเรียนยูเนสสัมมนา 8)โรงเรียนบ้านปักหมุ สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และจุมพล มีบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน ครูสายผู้สอน จำนวน 190 คน พนักงานราชการ จำนวน 13 คน พนักงานบริการ จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน

⁷⁴อุทัย บุญประเสริฐ, หลักสูตรการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน, (พิมพ์ครั้งที่ 3), (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2542), หน้า 11-12.

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล

ที่	โรงเรียน	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	พนักงานราชการ	พนักงานบริการ	รวม
1	บ้านกุดบง	1	-	5	-	-	6
2	บ้านใหม่	1	-	5	-	1	7
3	บ้านนิคมคงบัง	1	-	4	1	1	7
4	ชุมชนบ้านโนน - โนนสวรรค์	1	-	5	-	1	7
5	บ้านโนนฤทัย	1	-	12	1	1	15
6	บ้านหนองกึ่ง	1	-	6	-	1	8
7	บ้านกลุ่มพัฒนา	1	-	5	-	1	7
8	อนุบาลจุมพล โพธิพิสัย	1	1	79	4	2	87
9	บ้านเวินร่องถ่อน สามัคคี	1	-	5	-	1	7
10	บ้านห้วยเปลวเงือก	1	-	5	-	1	7
11	หมู่บ้านตัวอย่าง	1	-	12	1	1	15
12	บ้านนาตาล	1	-	9	-	1	11
13	ยูเนสโกสัมมนา	1	-	3	-	1	5
14	บ้านนาเพียงใหญ่	1	1	32	6	2	42
15	บ้านปักหมู	1	-	3	-	1	5
รวม		15	2	190	13	16	236

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อับดุลกอรีเดร์ อิบบรอฮิม ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศและประเมินการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจูงใจบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายกลุ่มด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจูงใจบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน⁷⁵

โสภณ นุ่มทอง ได้กล่าวว่าตำแหน่งและระดับ เป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติกำหนดชั่วโมงสอน และกำหนดปริมาณด้านอื่นๆ ด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าเป็นผู้มีผลงานและภาระงานที่มากกว่า สามารถพัฒนาการเรียนการสอนเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา และเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนสูตามไปด้วย เพราะตำแหน่งและระดับสูงนั้นบ่งบอกถึงความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ถือว่าสถานศึกษาที่มีครูสายงานการสอนตำแหน่งสูง โดยเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ⁷⁶

วิรุพหัจจิต ไบลี ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1-2 พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

⁷⁵ อับดุลกอรีเดร์ อิบบรอฮิม, “ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู 131 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3”, สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), 2552, 132 หน้า.

⁷⁶โสภณ นุ่มทอง, ความก้าวหน้าของข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3, ข้าราชการครู 16(3) (มิถุนายน 2539 – กรกฎาคม 2539, 2545, หน้า 14.

พื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านมีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลนักเรียน และด้านมุมมองและแนวโน้มต่อการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ⁷⁷

จักรกฤษ วงศ์ชาติ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของครูพบว่า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01⁷⁸

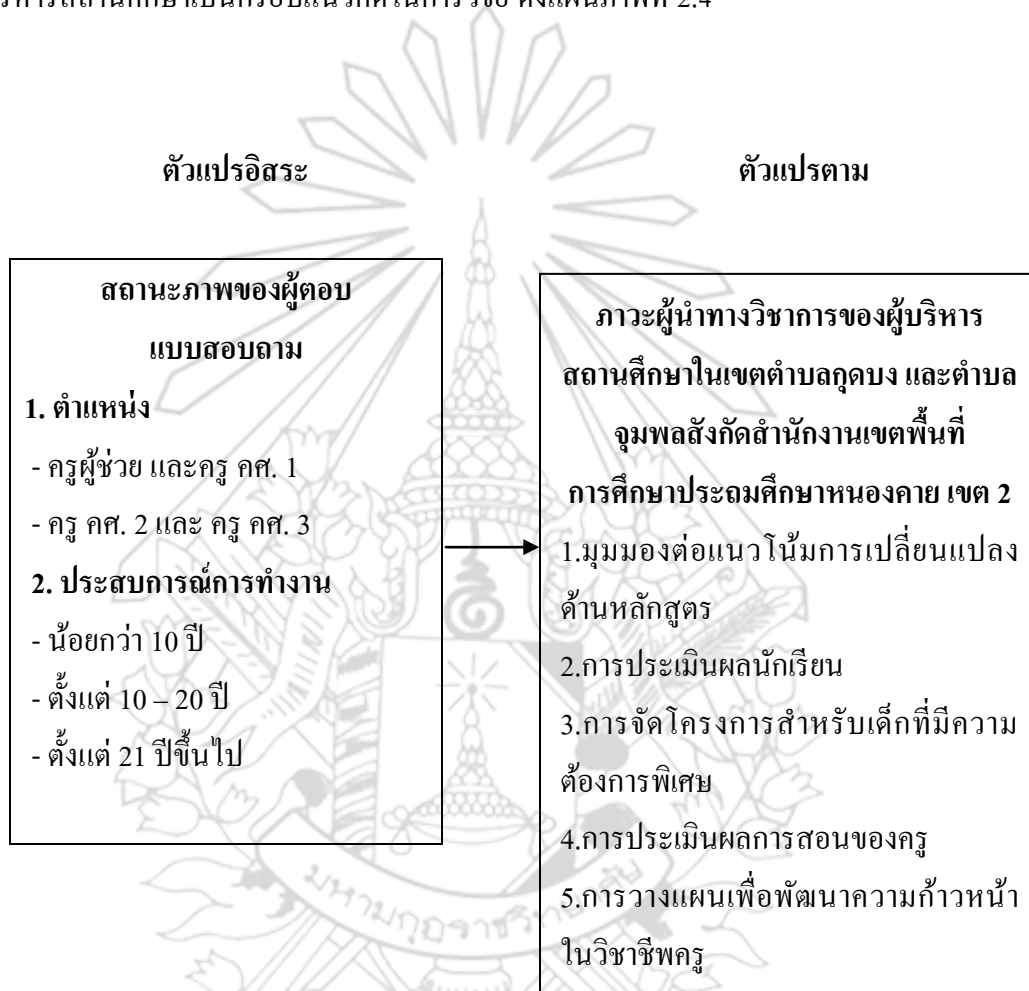


⁷⁷วิรุฬห์จิต ไบลิ, “ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1-2”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), 2547, 74 หน้า.

⁷⁸จักรกฤษ วงศ์ชาติ, “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี), 2551, 83 หน้า .

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ แนวทางการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา 5 ด้านของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth) ซึ่งเป็นตัวกำหนดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2.4 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2555 จำนวน 190 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 127 คน เปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และ มอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามตามสัดส่วนที่ได้ของแต่ละตำบล ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละเขตตำบลจำแนกตามตำแหน่ง

สถานภาพ จำแนกตาม ตำบล	ประชากรจำแนกตามตำแหน่ง			กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง		
	ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญ การ	ครูชำนาญ การพิเศษ ขึ้นไป	รวม	ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญ การ	ครูชำนาญ การพิเศษ ขึ้นไป	รวม
กุฉินชัย	16	27	43	14	25	39
จุมพล	58	89	147	42	46	88
รวม	74	116	190	56	71	127

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุฉินชัย และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด |

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยให้ได้ตามลักษณะที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้มีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในบทที่ 2 มีการกำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะในตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 5 ด้านไว้ในบทที่ 1 แล้วสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้านให้มีความสอดคล้องกับนิยามคำศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้แต่ละด้านนั้น ได้ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรมี 10 ข้อ ด้านการประเมินผลนักเรียน มี 10 ข้อ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มี 10 ข้อ ด้านการประเมินผลการสอนของครู มี 10 ข้อ และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มี 10 ข้อ

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.2.1 การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ 1) นายพงษ์พร อินพินิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา 2) นายสุรศักดิ์ เพียสุระ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และ 3) นายวิษณุ อึ้ง ตระกูล เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละด้าน ตามแนวคิดการหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruency: IOC) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อคำถาม (Item) ในแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.70 – 0.91 เป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นๆ มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

3.3.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) จากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สพป. หนองคาย เขต 2 ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ราย แล้วนำผลการทดลองใช้นั้นมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งโดย

ภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 และจำแนกเป็นรายด้านมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ความเหมาะสมที่ระดับ 0.60 – 1.00¹ ดังข้อมูลในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	0.80
2. ด้านการประเมินผลนัก	0.82
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	0.71
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู	0.70
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	0.74
โดยรวม	0.91

3.3.2.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยเอง ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และนัดหมายวัน เวลาขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

¹ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและพัฒนา, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตรวจสอบให้คะแนนระดับความคิดเห็น ในแต่ละข้อของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่กำหนดให้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.5.2 เมื่อแปลข้อมูลเป็นตัวเลขเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม

3.5.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยรวม

การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนตามเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ซึ่งใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) และการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการใน 5 ด้านคือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จากสถิติประจำปี 2555 จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 190 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.91 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพ แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 127 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงสถานภาพของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

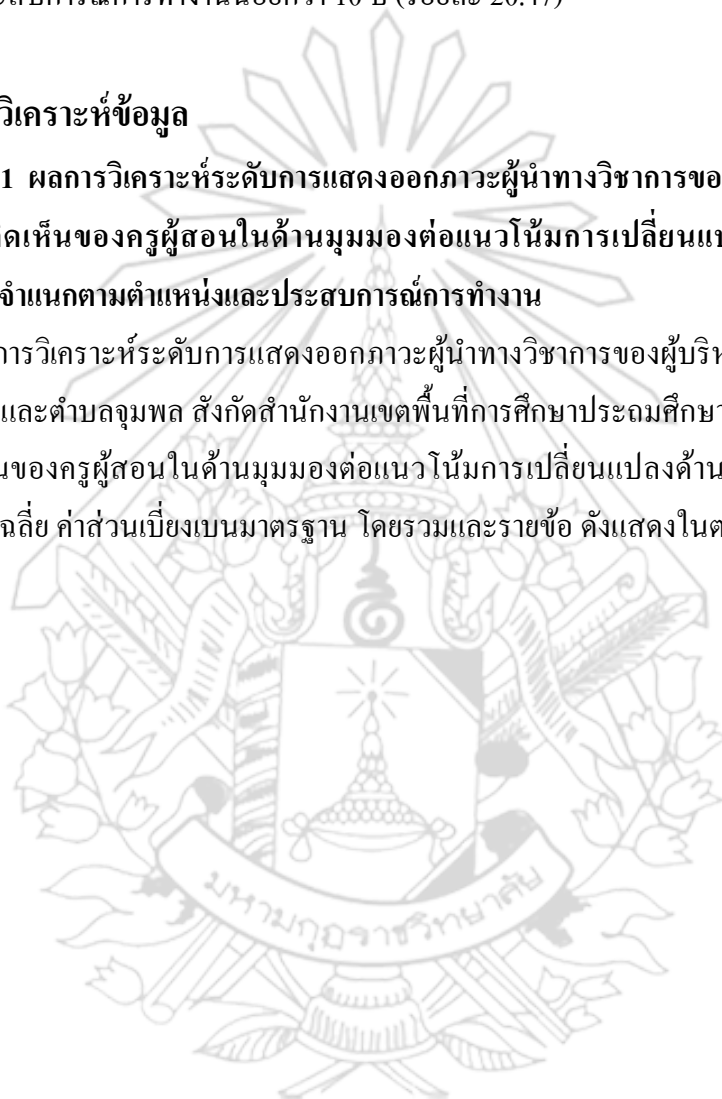
ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1. ครูผู้ช่วย,ครูชำนาญการ	56	44.09
2. ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	71	55.91
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	26	20.47
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	45	35.43
3. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	56	44.10

จากตารางที่ 4.1 พบว่าครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 127 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าเป็นครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ (ร้อยละ 44.09) น้อยกว่าครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป (ร้อยละ 55.91) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 44.10) รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี (ร้อยละ 35.43) น้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 20.47)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.2



ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

ที่	มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ		
		(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
1.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรใหม่ๆ	4.29	0.76	มาก
2.	สนใจศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	4.18	0.87	มาก
3.	กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างหลักสูตร	4.06	0.92	มาก
4.	ดำเนินการให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.11	0.81	มาก
5.	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4.14	0.79	มาก
6.	ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของท้องถิ่น	4.18	0.79	มาก
7.	ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสังคม ผู้เรียนและท้องถิ่น	4.03	0.87	มาก
8.	ดำเนินการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร	3.98	0.92	มาก
9.	นิเทศ ติดตามการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.24	0.75	มาก
10.	นำหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อใช้ในการเรียนการสอนในปีต่อไป	4.39	0.68	มาก
รวม		4.16	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนำหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อใช้ในการเรียนการสอนในปีต่อไป ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ดำเนินการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 3.98$)

4.3.1.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ			ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D	n	\bar{X}	S.D		
ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	56	4.18	0.31	71	4.15	0.29	0.48	0.63

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

4.3.1.2 ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี, ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านมุมมอง ต่อแนวโน้ม การ เปลี่ยนแปลง ด้าน หลักสูตร	ค่าเฉลี่ยของ ประสบการณ์การทำงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
	น้อย กว่า 10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป						
	4.20	4.16	4.16	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.15	0.86
				ภายในกลุ่ม	124	11.29	0.09		
				รวม	126	11.32	-		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลนักเรียน และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลนักเรียน เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลนักเรียน

ที่	การประเมินผลนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ		
		(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
1.	ดำเนินการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบวัดผลประเมินผลนักเรียน	3.99	0.95	มาก
2.	ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด	4.06	0.963	มาก
3.	กำหนดนโยบาย ระยะเวลาในการวัดและประเมินผล	3.92	0.94	มาก
4.	ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลนักเรียน	3.99	0.97	มาก
5.	สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด	3.86	0.93	มาก
6.	ดำเนินการให้ครูวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุมเนื้อหา/วิชา	3.95	0.92	มาก
7.	ควบคุม ดูแล กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดประเมินผล	4.00	0.91	มาก
8.	ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	3.95	0.945	มาก มาก
9.	จัดให้มีเอกสาร แบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดประเมินผลที่เพียงพอ	4.04	0.94	
10.	มีการรายงานผลการวัดประเมินผลนักเรียนตามระเบียบ	4.03	0.92	มาก
รวม		3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับการแสดงผลในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด ($\bar{X} = 4.06$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด ($\bar{X} = 3.86$)

4.3.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลนักเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง ที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลนักเรียน จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ			ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D	n	\bar{X}	S.D		
ด้านการประเมินผล นักเรียน	56	3.93	0.59	71	4.01	0.53	0.82	0.41

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

4.3.2.3 ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี, ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การประเมินผลนักเรียน	ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์การทำงาน			แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป						
	4.31	3.75	3.92	ระหว่างกลุ่ม	2	4.08	2.04	7.08**	0.00
				ภายในกลุ่ม	124	35.75	0.28		
				รวม	126	39.83	-		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการประเมินผลนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.32$)	ตั้งแต่ 11- 20 ปี ($\bar{X} = 3.76$)	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.93$)
น้อยกว่า 10 ปี	4.31	-	0.56*	0.39*
ตั้งแต่ 11- 20 ปี	3.75	-	-	0.17*
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	3.92	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปเป็นรายกลุ่ม มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

4.3.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ที่	การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ		
		(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
1.	โรงเรียนมีการสำรวจเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการจัดการเรียนการสอน	4.02	0.96	มาก
2.	วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ	3.78	1.03	มาก
3.	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวมในสถานศึกษา	3.76	1.02	มาก
4.	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ	3.64	1.13	มาก
5.	คัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษตามประเภท	3.71	1.05	มาก
6.	พิจารณารูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน	3.79	1.01	มาก
7.	ให้ครูมีการจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล	3.72	1.11	มาก
8.	จัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ	3.65	1.12	มาก
9.	จัดให้ครูได้เข้าอบรมสัมมนาให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	3.75	1.04	มาก
10.	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.77	1.06	มาก
รวม		3.76	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับการแสดงผลออกในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีการสำรวจเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.02$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.64$)

4.3.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง ที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ			ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D	n	\bar{X}	S.D		
ด้านการจัดโครงการ สำหรับเด็กที่มีความ ต้องการพิเศษ	56	3.67	0.57	71	3.83	0.49	-1.748	0.08

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

4.3.3.3 ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือน้อยกว่า 10 ปี, ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์การทำงาน			แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป						
	4.06	3.37	3.77	ระหว่างกลุ่ม	2	5.36	2.68	10.69**	0.00
				ภายในกลุ่ม	124	31.06	0.25		
				รวม	126	36.41	-		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.06$)	ตั้งแต่ 10- 20 ปี ($\bar{X} = 3.37$)	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.76$)
น้อยกว่า 10 ปี	4.06	-	0.69*	0.29*
ตั้งแต่ 10- 20 ปี	3.37	-	-	0.40*
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปเป็นรายคู่ มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลการสอนของครู และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

4.3.4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลการสอนของครู เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลการสอนของครู

ที่	การประเมินผลการสอนของครู	ระดับการปฏิบัติ		
		(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
1.	กำหนดนโยบายในการประเมินผลการสอนของครู	3.74	1.09	มาก
2.	สร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดมุ่งหมายในการประเมิน	3.64	1.12	มาก
3.	วางแผนการประเมินผลการสอนของครูอย่างเหมาะสม	3.73	1.03	มาก
4.	กำหนดมาตรฐานในการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	3.80	1.04	มาก
5.	กำหนดเวลาในการประเมินผลอย่างชัดเจน แน่นอนสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.56	1.14	มาก
6.	กำหนดรูปแบบและมิติของงานที่ประเมินที่ชัดเจน	3.72	1.05	มาก
7.	ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด	3.79	1.01	มาก
8.	อภิปรายร่วมกันกับผู้ถูกประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน	3.71	1.09	มาก
9.	ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	3.77	1.03	มาก
10.	จัดทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ	3.79	1.04	มาก
รวม		3.72	1.06	มาก

จากตารางที่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับการแสดงออกในระดับมากทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกำหนดมาตรฐานในการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดเวลาในการประเมินผลอย่างชัดเจน แน่นอน สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$)

4.3.4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง ที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ			ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D	n	\bar{X}	S.D		
ด้านการประเมินผลการ สอนของครู	56	3.65	0.42	71	3.78	0.41	1.66	0.10

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

4.3.4.3 ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือน้อยกว่า 10 ปี, ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การประเมินผล การสอน ของครู	ค่าเฉลี่ยของ ประสบการณ์การทำงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป						
	3.86	3.50	3.74	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	4.26*	0.02
				ภายในกลุ่ม	124	21.32	0.17		
				รวม	126	22.78	-		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการประเมินผลนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี (\bar{X} 3.86)	ตั้งแต่ 10- 20 ปี (\bar{X} 3.50)	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป (\bar{X} 3.74)
น้อยกว่า 10 ปี	3.86	-	0.36*	0.12*
ตั้งแต่ 10- 20 ปี	3.50	-	-	0.24*
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	3.76	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปเป็นรายคู่ มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

4.3.5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ที่	การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ		
		(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
1.	ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู	3.81	1.02	มาก
2.	พัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	3.79	1.04	มาก
3.	ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.79	1.01	มาก
4.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.68	1.08	
5.	ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางาน และตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.72	1.13	มาก
6.	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.74	1.00	มาก
7.	เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่จัดขึ้น	3.85	0.98	มาก
8.	ดำเนินการและส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.59	1.12	มาก
9.	ส่งเสริมให้ครูนำความรู้จากการอบรม สัมมนา นำมาเผยแพร่แก่คณะครูในหน่วยงาน	3.84	0.94	มาก
10.	ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการนำความรู้จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพของตน	3.89	0.91	มาก
รวม		3.77	0.39	มาก

จากตารางที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับการแสดงออกในระดับมากทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการนำความรู้จากการอบรมสัมมนามาพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพของตน ($\bar{X} = 3.89$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการและส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.59$)

4.3.5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตามตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง ที่ 4.18

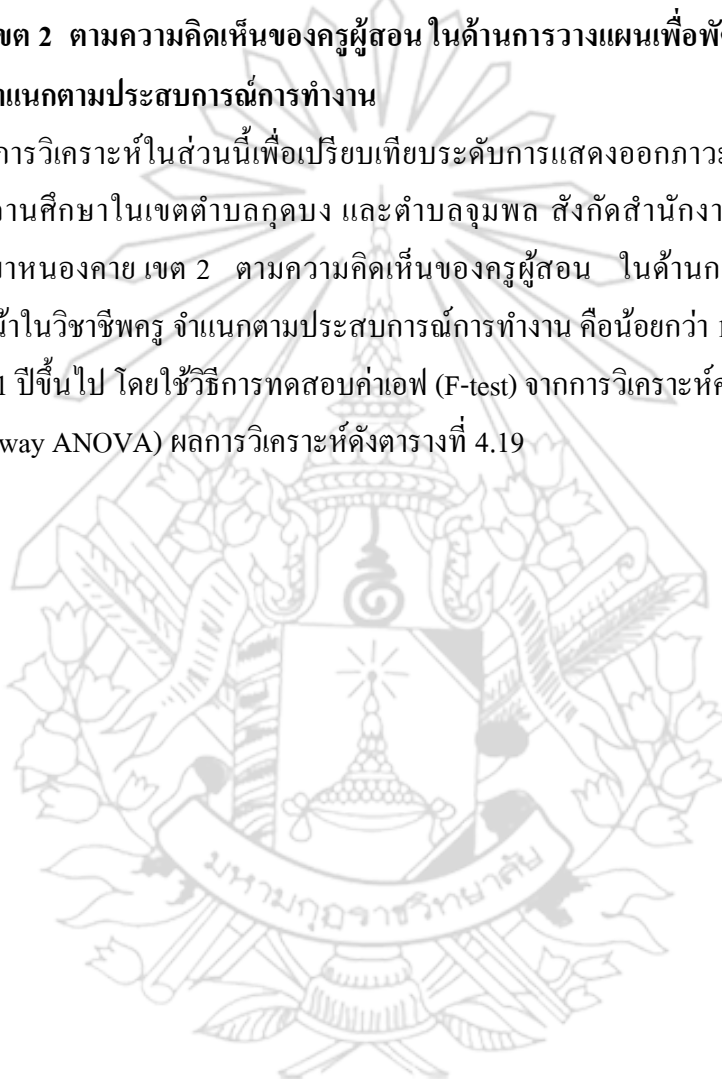
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ			ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D	n	\bar{X}	S.D		
ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	56	3.69	0.38	71	3.83	0.39	-2.05	0.06

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

4.3.5.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือน้อยกว่า 10 ปี, ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19



ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์การทำงาน			แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี	11-21 ปี	21 ปีขึ้นไป						
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.87	3.56	3.79	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	3.96	0.22
				ภายในกลุ่ม	124	18.09	0.15		
				รวม	126	19.24	-		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้านคือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล จำนวน 190 คน ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.93 ได้จำนวน 127 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละเขตตำบล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพครูผู้สอน แล้วเทียบสัดส่วนตามขนาดของตำบล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล ต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลนักเรียน ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องเป็นแนวตรวจสอบรายการ (check

list) ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มี 5 ด้าน คือ 1) มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (2) การประเมินผลนักเรียน (3) การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (4) การประเมินผลการสอนของครู และ (5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราวัดแบบประเมินค่า (rating scale) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อถือ 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t – test) และการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบ (fact – findings) ได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกสถานภาพ จำนวน 127 คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เป็นครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ (ร้อยละ 44.09) น้อยกว่าครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป (ร้อยละ 55.91) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 44.10) รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี (ร้อยละ 35.43) น้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 20.47)

5.1.2 ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

5.1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการตามความ คิดเห็นของครูผู้สอนในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นำหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อใช้ในการเรียน การสอนในปีต่อไป ($\bar{X} = 4.39$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนสอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 3.98$)

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้าน หลักสูตร จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้าน หลักสูตรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการประเมินผลนักเรียน และ เปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

5.1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการตามความ คิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามหลักเกณฑ์และ ระเบียบที่กำหนด ($\bar{X} = 4.06$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดนโยบาย ระยะเวลาในการวัดและ ประเมินผล ($\bar{X} = 3.92$)

5.1.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลนักเรียนจำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

5.1.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลนักเรียนจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.4 ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง และประสิทธิภาพการทำงาน

5.1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการจัดทำโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีการสำรวจเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.02$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.64$)

5.1.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการจัดทำโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบตามประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการจัดทำโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5 ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการประเมินผลการสอนของครู และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง และประสิทธิภาพการทำงาน

5.1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการตามความ

คิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการประเมินผลการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กำหนดมาตรฐานในการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดเวลาในการประเมินผลอย่างชัดเจนแน่นอน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$)

5.1.5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

5.1.5.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการประเมินผลการสอนของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.6 ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

5.1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการนำความรู้จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพของตน ($\bar{X} = 3.89$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการและส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.59$)

5.1.6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

5.1.6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในเขตตำบล กุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จึงมีความคิดเห็นว่าการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเครื่องกำหนดในการที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งนำสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับหลักการของ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยการกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ในส่วนการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่องต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ 2) การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และ 5) การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตร เป็นผู้วิสัยทัศน์มองเห็นการณ์ไกลถึงความก้าวหน้าในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมและบริบทต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หลักสูตรที่ดีจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอยู่เสมอ สอดคล้องกับทัศนะของ Sergioanni กล่าวไว้ว่า ในการบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำมีความรู้ในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตร มีความตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบและชัดเจนของโรงเรียน หลักสูตรจึงเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล และเล็งเห็นว่าหลักสูตรเป็นเครื่องสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะใช้เป็นแนวทางในการจัดมวลประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะ

พื้นฐานในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและสังคมได้ อย่างไรก็ตามในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจากกลุ่มบุคคลและองค์กรต่างๆ โดยยึดเป้าหมายและความต้องการของนักเรียน ชุมชนและสังคม สอดคล้องกับทัศนะของ **Ubben and others** และสัมพันธ์ พันธุ์พฤษย์ ต่างสรุปตรงกันว่า หน้าที่พื้นฐานหลักของโรงเรียนคือการให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความต้องการของนักเรียน ชุมชนและสังคม โรงเรียนต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อม การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ โครงสร้างทางสังคมใหม่ๆ และค่านิยมใหม่ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้น แล้วจัดเตรียมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอนโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภายใต้ความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลและองค์กรผู้บริหารโรงเรียนกับหลักสูตรและการสอน ต้องบริหารให้ถูกทิศทางตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และพึงตระหนักว่าไม่มีหลักสูตรแล่วิสอนใดที่จะนำไปใช้ได้กับทุกคน ทุกสถานการณ์หรือทุกจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้อำนวยรวม และเป็นนักนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่แนวโน้มการบริหารหลักสูตรและการสอนเป็นแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องและมีความรับผิดชอบต่องานด้านหลักสูตรมากขึ้นในฐานะการเป็นผู้นำในด้านการสร้างหลักสูตรใหม่ในท้องถิ่น

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่าระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นว่าหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาการศึกษา ได้ตระหนักเห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร สนองตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรแกนกลาง ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงศึกษาสภาพของปัญหาและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนทุกคนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร จึงสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกันครูผู้สอนทุกคนต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นเครื่องมืออาชีพ นำการที่พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อรองรับแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับทัศนะของ **ชิตทิภัทร ประสิทธิ์พร** กล่าวไว้ว่า การศึกษาสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554 เป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต้องทำความเข้าใจแนวโน้มของหลักสูตร คือสถานศึกษาต้องทำสาระการเรียนรู้อุณหภูมิมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมตามความสามารถของผู้เรียน โรงเรียนกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็นเครื่องมืออาชีพใน

การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน ใช้วิธีการสอนได้อย่างหลากหลาย หากผู้บริหารและครูผู้สอนเข้าใจแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจนจะทำให้มองเห็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจนและตรงเป้าหมายมากขึ้น ครูผู้สอนทุกคนจึงเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ นุ่มทอง ได้กล่าวว่า ตำแหน่งและระดับ เป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติกำหนดชั่วโมงสอน และกำหนดปริมาณด้านอื่นๆ ด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าเป็นผู้มีผลงานและภาระงานที่มากกว่า สามารถพัฒนางานการสอนเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา และเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนสูงตามไปด้วย เพราะตำแหน่งและระดับสูงนั้นบ่งบอกถึงความตั้งใจจริงใน การปฏิบัติงาน ถือว่าสถานศึกษาที่มีครูสายงานการสอนตำแหน่งสูง โดยเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจมีเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีแนวคิดและบริหารจัดการด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ร่วมกับคณะครูในการจัดทำสาระของหลักสูตรให้เหมาะสมตามความสามารถของผู้เรียน โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ได้พัฒนาตามศักยภาพ ให้เป็นครูมืออาชีพ และมีความรู้ความเข้าใจแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับความเห็นของ ลำลี รักสุทธิ กล่าวไว้ว่า การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตร จึงเป็นการศึกษาสภาพของสังคม ที่ท้องถิ่นๆตั้งอยู่ มีแนวโน้มการพัฒนาทางสังคมไปในทิศทางใด สอดคล้องกับนโยบายระดับรัฐ ปรัชญาการจัดการเรียนการสอน ความต้องการของสังคม ศักยภาพของโรงเรียน ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู สอดคล้องกับการศึกษาของ อับดุลกอร์เดร์ อิบบรอฮิม ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการประเมินผลนักเรียน และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ เป็นสัญลักษณ์ และตัวแทนขององค์กร และจุดพลังให้ทุกคนกระทำหน้าที่ร่วมกัน ให้การยอมรับนับถือในการรับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกัน โดยยึดการที่ว่าทุกคนในหน่วยงานเป็นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบและมีความสำคัญเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับทัศนะของ พรนพ พุกกะพันธ์ กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอื่นเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรอย่างมาก เพราะว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันนอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังมุ่งเน้นคุณภาพด้วย ผู้ปกครอง สังคม และรัฐต้องการเห็นหลักฐานอันเป็นผลมาจากการจัดการศึกษานั้นคือคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร

หน่วยงานที่รับผิดชอบนับตั้งแต่สถานศึกษา ต้นสังกัด หน่วยงานระดับชาติที่ได้รับมอบหมาย จึงมีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามความคาดหวังของหลักสูตร สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกันคือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับระเบียบการวัดประเมินผลนักเรียนจึงปฏิบัติงานโดยยึดปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาเป็นกรอบภาระงานและแนวปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้เป็นกระบวนการเดียวกัน สารของระเบียบดังกล่าวกำหนดบนพื้นฐานของนโยบายด้านการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักวิชา หลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติที่สถานศึกษากำหนดเพิ่มเติม อันจะสะท้อนคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จะช่วยสร้างความมั่นใจในกระบวนการดำเนินงานและ

สร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจมีเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความตระหนักในการจัดให้ครูประเมินผลนักเรียนที่หลากหลายเพื่อใช้ในการประเมินผลนำไปพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม สอดคล้องกับทัศนะของ สุวิมล ว่องวานิช ได้สรุปไว้ว่า มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม (2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่อง การจัดการ การรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน (3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลป วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา (4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง (5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยการใช้วิธีการประเมินผู้เรียนหลายๆ วิธี ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนและการร่วมกิจกรรม การใช้แฟ้มสะสมงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสแสดงผลการเรียนรู้ได้หลายแบบ ไม่เพียงแต่ความสามารถทางผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ซึ่งวัดได้โดยแบบทดสอบเท่านั้น การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แบบนี้แสดงให้เห็นความแตกต่างอันเกิดจากผลการพัฒนาตนเองของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และตัดสินใจว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดในระดับใด สามารถที่จะได้รับการเลื่อนชั้น หรือจบการศึกษาได้หรือไม่ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัด

การศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนครูในการรับการอบรมสัมมนาในด้านการประเมินผลนักเรียน จึงทำให้ครูผู้สอนมีวิธีการวัดประเมินผลนักเรียนไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้ด้านการประเมินผลผู้เรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุพหัจจิต ไบลี ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1-2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งครูผู้สอน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่าระดับการแสดงผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศติดตามผลการประเมินผลการเรียนการสอนของครูเนื่องจากการให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู และครูผู้สอนมีความเข้าใจในหลักการประเมินผลนักเรียน แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลนักเรียนที่หลากหลาย และตรงตามสภาพจริงของผู้เรียน จึงทำให้ขาดเครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการประเมินผลนักเรียน และประกอบกับครูมีงานมากทำให้มีเวลาในการเตรียมการสอนน้อย ผู้ปกครองนักเรียนมีฐานะยากจนไม่มีเวลาเอาใจบุตรหลานและไม่ค่อยสนใจในการเรียนของบุตรหลาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตู จงรัชย์ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่รู้และเข้าใจหลักการ วิธีการประเมินผลการเรียนแต่ไม่เข้าใจวิธีเลือกเครื่องมือและสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะผู้เรียน ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการสอนแบบบรรยาย นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนรวมทั้งการวัดและประเมินผล กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนครูส่วนใหญ่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับหลักการประเมินผลการเรียนและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนน้อย กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยแก้วสอดคล้องกับแนวทางประเมินตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาค่อนข้างน้อย เพราะครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินตามสภาพจริง เน้นความถูกต้องตามระเบียบทางราชการมากกว่าผลที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน ปัญหาด้านการวัดและประเมินผลที่พบคือ ครูมีงานมากทำให้มีเวลาเตรียมการสอนและวัดประเมินผลน้อย ผู้ปกครองส่วนใหญ่ฐานะยากจน ไม่มีเวลาเอาใจใส่บุตรหลานและให้

ความสนใจติดตามการเรียนของบุตรหลาน ค่อนข้างน้อย การวัดและประเมินผลนักเรียนส่วนมาก ครูผู้สอนใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม ปัญหาที่พบมากคือ ปัญหาด้านวิธีการและการสร้างเครื่องมือ ในการทดสอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โยธสิงห์ ได้ศึกษาความเข้าใจ สภาพการปฏิบัติและ ปัญหาในการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอนในโรงเรียนนาร่องและ โรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่า ครูในโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการ เรียนตามสภาพจริงในระดับปานกลาง ด้านสภาพการปฏิบัติพบว่า โรงเรียนทุกโรงเรียนกำหนด หลักเกณฑ์ให้ครูทำการวัดและประเมินผลควบคู่ไปกับการเรียนการสอน ใช้เครื่องมือประเมินที่ หลากหลายและให้มีการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยครูทำการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ จากมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมกับครูโรงเรียนอื่น ๆ ในช่วงอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครู ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายโดยวิธีที่นิยมใช้ที่สุดคือ การสังเกตพฤติกรรมขณะทำการเรียนการ สอน หลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ครูนำมาใช้มากที่สุดคือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการประเมิน ใช้น้อยที่สุดคือการประเมินควบคู่ไปกับการเรียนการสอนด้านสภาพปัญหาพบว่า ปัญหาด้านวิธีการและการสร้างเครื่องมือที่ครูผู้สอนประสบมากที่สุดคือ มีความกังวลว่าเครื่องมือที่ สร้างขึ้นอาจไม่ถูกต้องตามหลักการ รองลงมาคือ ครูผู้สอนขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือ ส่วน ปัญหาที่ผู้บริหารพบคือ ครูยังไม่ใช้เครื่องมือที่หลากหลายและไม่ทำการวัดและประเมินผลอย่าง จริงจัง ส่วนปัญหาด้านเอกสารค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์และเวลา พบว่าครูผู้สอนประสบมากที่สุดคือ ขาดแหล่งค้นคว้า ศึกษาเอกสารแล้วไม่เข้าใจ มีภาระการสอนและงานพิเศษมาก และโรงเรียนมี กิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป

5.2.4 ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มี ความต้องการพิเศษจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอนมีระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็นความสำคัญของการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความ ต้องการพิเศษ โดยยึดหลักการที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ จึงจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ ตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ ให้ได้รับการเรียนรู้อย่างเสมอภาคกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จึงมีการจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองผู้เรียนที่ ขาดโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษที่แตกต่างจาก

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปกติ เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนองความต้องการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดไว้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้จัดการศึกษาไว้ว่า ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาพัฒนาตนเองตามความสามารถ ส่งผลให้เกิดปัญหา ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา รัฐบาลเห็นความสำคัญในการพัฒนาสำหรับเด็กทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ ภาษา และสภาพอื่นใด มีนโยบายจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องเตรียมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้ได้รับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย จิตใจ และความสามารถให้เด็กทุกคนได้รับประโยชน์เต็มที่ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ จะต้องจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 มาตรา 10 วรรคสี่ ระบุว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้นๆ ในการจัดการศึกษาต้องจัดเด็กพิเศษเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติโดยปรับหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะคน สอดคล้องกับทัศนะของ **ดร.ณิ อุทัยรัตนกิจและคณะ** ได้กล่าวไว้ว่าในการจัดการเรียนร่วมนั้น เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่เข้าเรียนร่วมนั้นใช้เวลาส่วนใหญ่ในห้องเรียนปกติร่วมกับเพื่อนปกติ แต่ไม่ได้หมายความว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้ด้วยหลักสูตรเดียวกัน แต่เด็กเรียนรวมกันด้วยการปรับหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะคน เพื่อให้ทุกคนได้รับการศึกษาตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละคน

กรณีเปรียบเทียบแอกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจมีเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีสติปัญญา ความดีงาม ยึดความถูกต้องอย่างชอบธรรม สอดคล้องกับทัศนะของ **พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)** ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำคนทั้งหลายมาประสานกันและพาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม จึงได้จัดการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบกิจกรรม มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบตามประเภทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีการประชุมพิจารณารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความถนัด

และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ผู้บริหารจัดการให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จัดให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกับคณะครูในการนำปัญหาที่เกิดขึ้น มาร่วมกันแก้ไขและวางแผนพัฒนาเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ได้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกองทุนรัฐวัฒนต้นมณีเพื่อสิทธิคนออทิสติก ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการสร้างความตระหนักของบุคคลในสังคม ถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรต่าง ๆ ในสังคม ความรู้และทักษะในเรื่องกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษของครู ผู้บริหาร โรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การจัดการฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะ (Competencies) ที่สำคัญคือ มีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภท กระบวนการจัดการเรียนรวม การปรับหลักสูตรการเรียนการสอน และการทำงานเป็นทีมกับนักวิชาชีพสาขาอื่น ๆ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้สูงสุดของนักเรียนที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ จึงเป็นผู้ที่มีต้นตัวอยู่เสมอ ทนต่อเหตุการณ์ เป็นนักประสานที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จูงใจผู้ร่วมงาน สร้างสรรค์ผลงาน

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักดีว่าการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดีซึ่งการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษจะต้องมีการวางแผนงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน สอดคล้องกับทัศนะของ ประพันธ์ สุริหาร กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นผู้ที่เข้าใจเห็นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นใจ เคารพรักใคร่และไว้วางใจผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำพาองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ โดยเฉพาะครูผู้สอนจะต้องรู้จักข้อมูลเด็กรายบุคคลนำมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อดำเนินงานโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จัดทำแผนงาน โครงการ ดำเนินงาน ช่วยเหลือติดตาม ประสานสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาคอยควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน และร่วมกันประเมินผลเป็นระยะๆ แต่ทั้งนี้ก็เป็น

เพราะว่ามีความจำกัดทางด้านทรัพยากร และความจำกัดด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร งบประมาณ แหล่งสนับสนุนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพิเศษของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่ละประเภทสอดคล้องกับทักษะของ **สุภาพร ชินชัย** กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาที่มีความจำกัดทางด้าน ทรัพยากรและองค์ความรู้ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจึงส่งผลให้เกิดปัญหา และความจำกัดด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร งบประมาณ แหล่งสนับสนุน ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารและการจัดโครงการ การทำงานร่วมกันของนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับความพิการ เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เครื่องมือและ กระบวนการตรวจวินิจฉัย และองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ พิเศษของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภทจากปัญหาที่เกิดขึ้นอันมีสาเหตุมาจากปัจจัย ภายในและภายนอกโรงเรียนนั้นทำให้เด็กรวมทั้งพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีความสิ้น หวังในระบบการศึกษา เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีศักยภาพสูงจำนวนมาก ต้องออกจากระบบ โรงเรียนโดยไม่จบชั้นมัธยมศึกษาสูงสุดทั้ง ๆ ที่เขามีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้ จากสาเหตุดังกล่าวการ จัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จึงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรในส่วนของ การ ดำเนินกิจกรรมตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

5.2.5 ระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการประเมินผลการสอนของ ครู จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอนมีระดับการแสดงผลการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็นความสำคัญของการประเมินผลการสอนของครู โดยมีหลักการและแนวคิดว่า การประเมินผลการสอนของครูเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ต้องประเมินโดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เป็นการให้ผลย้อนกลับแก่ครูใน ด้านการปฏิบัติการสอนบรรลุเป้าหมาย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใด เป็นการเก็บ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน การ จัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน สอดคล้องกับทักษะของ **ชาญชัย อาจิณสมมาตร** ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการสอนของครู นั้นมีจุดประสงค์คือ 1) เพื่อการวินิจฉัยว่าการ ปฏิบัติงานการสอนบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไร 2) เพื่อปรับปรุง พัฒนาสภาพการเรียนการสอน ทั้งหมด 3) เพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงานจากผลการเรียนการสอน ที่น่าพอใจจะก่อให้เกิดความมั่นใจใน การทำงาน 4) เพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารได้กำกับ นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ด้วยการทำงานร่วมกับครูผู้สอน เพื่อให้มีความเข้าใจในเป้าหมายตรงกัน ให้การส่งเสริมสนับสนุน

ครูด้านการสอน เพื่อให้ครูรู้จักนำผลการเรียนการสอนมาพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ **Hallinger and Murphy** ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู โดยต้องมั่นใจว่าครูทุกคนเข้าใจเป้าหมายของนักเรียน ให้การสนับสนุนส่งเสริมครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย มีการเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ ให้ผลย้อนกลับแก่ครู โดยการนิเทศและประเมินผลการสอน ให้ครูได้นำวิธีสอนไปปรับปรุงพัฒนาให้การปฏิบัติกิจกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มากที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นนักสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จมักจะเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ทางการบริหาร วิสัยทัศน์จึงเป็นพลังงานขับเคลื่อนภาพลักษณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในอนาคต สอดคล้องกับทัศนะของ **Greenfield** กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการใดๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนานักเรียน สร้างความพึงพอใจให้แก่ครู อาจารย์ในการจัดกิจกรรมการสอน นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการและดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ประการ 1) มีภาพอนาคต หรือวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ 2) ยึดวิสัยทัศน์เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) เน้นกิจกรรมการสอน การจัดการในห้องเรียน

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้มีอำนาจ และคุณลักษณะพิเศษ ซึ่งใช้อำนาจอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์จึงจะโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามจุดประสงค์ สอดคล้องกับทัศนะของ **เรียม ศรีทอง** กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ อิทธิพล กลุ่ม และเป้าหมาย ภาวะผู้นำจะแสดงออกซึ่งความมีอำนาจ มีคุณลักษณะพิเศษ หรือผู้ที่แสดงบทบาทได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้สามารถดำเนินงานใดๆ ได้ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ และมีความตระหนักที่ดีว่าการประเมินผลการสอนของครูเป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องปฏิบัติเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครู เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประโยชน์ คือ 1) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน 2) เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการ

ประเมินผลการสอนของครูได้กำหนดนโยบายในการประเมินมีการสร้างความเข้าใจและวางแผนการประเมินร่วมกับครูผู้สอนกำหนดมาตรฐานและเวลาและรูปแบบการประเมินผลอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันคือนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ สอดคล้องกับทักษะของสุนันทา เลานันท์ ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 8 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดนโยบายในการประเมิน 2) กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) กำหนดรูปแบบและมิติลักษณะของงานที่จะประเมิน 5) กำหนดตัวผู้ประเมินและอบรมผู้ประเมิน 6) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 7) การอภิปรายผลการประเมินร่วมกับผู้ถูกประเมิน 8) การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในอนาคต

กรณีจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปและมีงานพิเศษต่างๆเพิ่มขึ้นเนื่องจากต้องสนองต่อนโยบายใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ที่ต้องได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อทำความเข้าใจกับนโยบายใหม่ๆดังกล่าว เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อนักเรียน และส่งผลต่อครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบต่อการสอนที่ได้รับ ต้องเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อนำนโยบายมาใช้พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงทำให้งานการปฏิบัติการเรียนการสอนไม่เต็มที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษ วงศ์ชาติ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของครูพบว่า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.2.6 ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็นความสำคัญของการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จึงได้มองเห็นว่าการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพผู้สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่มบุคคลด่านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในการบริหารการศึกษาผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจในความเป็นภาวะผู้นำเพื่อจูงใจผู้อื่นปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานตามที่วางไว้และให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับทัศนะของราตรี พัฒนรังสรรค์ กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม สามารถใช้อิทธิพลในกระบวนการจูงใจให้ผู้อื่นพอใจในการปฏิบัติตามแผนงาน และจุดประสงค์ที่วางไว้ และ สอดคล้องกับทัศนะของเชาวลิตนนานนัทชัย ได้กล่าวไว้ว่า เนื่องจากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีการแพร่ไปทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วพร้อมแดน ทำให้ข้อมูลความเจริญทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ครูซึ่งเป็นบุคคลเคียงคู่อยู่กับการศึกษามาทุกยุคทุกสมัย เป็นทรัพยากรหลักและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในกลไกของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมและอุดมคติเปลี่ยนไป การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงภายใต้กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ หรือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นจะต้องมีการปฏิรูปครูเพื่อก้าวให้ทันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง โดยครูต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ทักษะและพัฒนาวิชาชีพไปในทางที่เหมาะสม เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี และสนองตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 ข้อ 4 ด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปราบกฏตาม มาตรา 9 (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการให้ครูทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา แนวคิด นโยบาย และมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนา

วิชาชีพของตน ในการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับทัศนะของ **Ubben and others** ได้ให้ทัศนะตรงกันไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารประกอบด้วย การกำหนดปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการ ความพร้อม วุฒิภาวะและประสบการณ์ของครูทุกคน มิติสำคัญของการพัฒนาครูคือการพัฒนาวิชาชีพ โดยให้ครูมีความรู้ สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการพัฒนาครู และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ที่ให้ความสำคัญกันมากคือ 1) การพัฒนาครูแล้วส่งผลถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) แผนพัฒนาครูโดยให้ฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลให้เกิดผลดีต่อครูและนักเรียน 3) การเรียนรู้ร่วมกันของครูด้วยการเป็นผู้กระทำ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอนได้รับการพัฒนาความรู้ อยู่เสมอเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นการส่งเสริมวิชาชีพแก่ครูผู้สอน สอดคล้องกับทัศนะของ **โกศล ศรีทอง** ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการช่วยเหลือที่ให้เกิดความรู้ความสามารถความถนัด ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญตลอดจนอุดมคติของบุคคลให้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลเกิดผลงานสูงสุดเป็นและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ สอดคล้องกับทัศนะของ **ชุมศักดิ์ อินทร์รัช** กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปการศึกษา

กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างดีส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักใช้กระบวนการคิด

และรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับทักษะของ **สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ** ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำทางวิชาการควรให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมุ่งมั่นและหวังผลให้เกิดการพัฒนาครู และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อช่วยให้ครูนำความรู้ไปใช้ตามภารกิจสำคัญของครู คือการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ครูต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการสอนจากการสอนความรู้ให้แก่ นักเรียน มาเป็นการสอนวิธีการหาความรู้ สามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อุ้มนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระทำ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทักษะของ **พาร์กเกอร์ และฮอลล์ (Parkay & Hall** ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการต้องดำเนินการ พัฒนาครูให้ปรับปรุงการเรียนการสอน อยู่เสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่ ควรดำเนินการดังนี้ 1) ควรให้ครูสอน นักเรียนอย่างต่อเนื่องและมีความสุขกับการสอน 2) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สำหรับเป็นแนวทางในการ พัฒนา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ ของตนเป็นอย่างดี ทำให้ครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและความมุ่งมั่นให้การ ทำงาน จึงทำให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อับดุลกอร์ เดร์ อิบบรอฮิม** ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทักษะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศและ ประเมินการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทักษะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการจูงใจบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ด้วย วิธีการของเซฟเฟ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจูงใจบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรโดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับหลักสูตร ร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสังคม ผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนดำเนินการให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อใช้ในการเรียนการสอนในปีต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร

5.3.1.2 จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด ร่วมกับคณะครูกำหนดนโยบาย ระยะเวลาในการวัดและประเมินผลสนับสนุนดำเนินการให้ครูวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุมเนื้อหา/วิชา และส่งเสริมดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด

5.3.1.3 จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจัดระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ โดยร่วมกับคณะครูในการคัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษตามประเภท นิเทศติดตามกำกับดูแลให้ครูมีการจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มี

ความต้องการพิเศษรายบุคคล ข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีการสำรวจเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการจัดการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ

5.3.1.4 จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูในการจัดทำแผนการนิเทศในชั้นเรียนเพื่อกำหนดเวลาในการประเมินผลอย่างชัดเจน แน่นนอน สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมอภิปรายร่วมกันกับผู้ถูกประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและกำหนดรูปแบบและมิติของงานที่ประเมินที่ชัดเจน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนต่อไป เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กำหนดมาตรฐานในการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กำหนดเวลาในการประเมินผลอย่างชัดเจน แน่นนอน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5.3.1.5 จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสนับสนุนส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่จัดขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่และจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนต่อไป เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการนำความรู้จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพของตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ดำเนินการและส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาผลการวิจัยที่ได้ เพื่อนำข้อมูลไปศึกษา วิเคราะห์ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ปัญหาต่างๆ ไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีขึ้นต่อไป ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ภาพรวมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้ายคือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 3.76$) และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.77$)

5.3.2.2 ครูผู้สอน ควรศึกษาผลการวิจัยที่ได้ เพื่อนำข้อมูลไปศึกษาปรับปรุงแก้ไขในด้านวิชาการต่างๆ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3.2.3 โรงเรียนควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าด้านการประเมินผลการสอนของครู มีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X} = 3.72$) จากทั้งหมด 5 ด้าน จึงควรพัฒนาและส่งเสริมด้านการประเมินผลการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5.3.2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2

5.3.3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2

5.3.3.3 งานวิจัยนี้กำหนดตัวแปรการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้เท่านั้น ควรมีการวิจัยโดยใช้แนวคิดทฤษฎีอื่น ซึ่งอาจใช้ตัวแปรที่แตกต่างกันไปเพื่อจะได้ข้อมูลในมิติอื่น ที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมวิชาการ. แนวทางการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.
(อัคราณา), 2543.

กระทรวงศึกษาธิการ. นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษาธิการ.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2545.

———. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรวิภากรกราฟิค จำกัด, 2546.

———. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ. (อัคราณา).

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์
, 2545.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยีจำกัด,
2543.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5.
ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี, 2551.

เชาวลิต ตนานนทชัย . การปฏิรูปการศึกษากับบทบาทและสมรรถภาพครู ข้าราชการครู, 22 1 2-4,
2544.

ดารณี ศักดิ์ศิริผล. เด็กที่มีความต้องการพิเศษ. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์, 2546.

ธีรพนธ์ คงนาวัง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วารสารวิชาการ 3 12 ธันวาคม 72, 2543.

ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและพัฒนา. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2549

บุญช่วย ศิริเกษ. พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษาเลย ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา. เลข :
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย, 2540.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. การวัดและประเมินผลสำหรับครูมืออาชีพ. วิชาการ. 5 1, 2545.

- ประพันธ์ สุริหาร. **หลักการบริหาร**. ขอนแก่น คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.
- ประเวศ วะสี. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน, 2540.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.
- . **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. **เอกสารการสอน ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2546.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตฺโต. **ภาวะผู้นำสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์ไทย, 2540.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เข้าส์ ออฟเคอร์มิสท์, 2552.
- พิศณุ ฟ่องศรี. **การประเมินผลทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: เทียมฝ้าย การพิมพ์, 2549.
- มัลลิกา ต้นสอน. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เน็ท, 2544.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันเกษม, 2544.
- รุ่งนภา นุตราวาศ . **หลักสูตรอิงมาตรฐาน การพัฒนาสู่คุณภาพ**. วารสารวิชาการ. 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2552.
- รุจิรั ภู่อาระ และจันทานี สงวนนาม. **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : นึกพอยท์, 2545.
- เรียม ศรีทอง. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพมหานคร : เซิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- วารี ถิระจิตร. **การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤษย์. **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2545.
- . **การบริหารหลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2545
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์, 2553.

- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำ
 หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. นครปฐม: โรงพิมพ์ ส. ประจักษ์ นครปฐม, 2547.
- _____. หลักสูตรจัดการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ อุดมศึกษา, 2548.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานคร, 2544.
- สมาน อัสวภูมิ. การบริหารการศึกษายุคใหม่ แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4.
 อุดมศึกษา : อุดมศึกษาอำนวยการพิมพ์, 2551.
- สันติ บุญภิรมย์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : บั๊ค พอยท์, 2552.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. ข้อมูลสารสนเทศการศึกษาปีการศึกษา 2545.
 หนองบัวลำภู : งานข้อมูลสถิติและรายงาน ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2546.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก
 กรุงเทพมหานคร สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (อัครา), 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อ
 พร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2544.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. หลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนา
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
 สถานศึกษา. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 30 เมษายน-พฤษภาคม
 2553.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.
 กรุงเทพมหานคร : อุดมศึกษา, 2553.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. มาตรฐานการศึกษา ตัว
 ปังชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 : การศึกษาประถมศึกษา รอบที่ 2 พ.ศ. 2549-2543. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานรับรอง
 มาตรฐานและการประเมินคุณภาพ สมศ, 2548.
- สำนักงานเลขาธิการการศึกษา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ
 พ.ศ. 2551-2555. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิค, 2551.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2549.ปัญญา

- แก้วกีบุตร. การบริหารการจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เป็นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 2545.
- . แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่ง ประเทศไทย, 2552.
- . แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่ง ประเทศไทย, 2552.
- สำลี รักสุทธี. เทคนิควิธีการเขียนหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, 2544
- สุนันทา เลานันท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจและ สหกรณ์ภาควิชาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2542.
- สุภรณ์ สภาพงศ์. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ ในกระทรวงศึกษาธิการ 109 ปี . กรุงเทพมหานคร : ครุสภาลาดพร้าว, 2544.
- สุภาพร ชินชัย. การศึกษาแนวทางการดูแลบุตรของผู้ปกครองเด็กกลุ่มม่อทิสติก. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ . เทคนิคแห่งความสำเร็จ เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ที.พี. ปรีนทร์, 2543
- สุวิมล ว่องวานิช. การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ “ภาวะผู้นำ”. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์, 2550.
- โสภณ นุ่มทอง. ความก้าวหน้าของข้าราชการครูผู้ตำแหน่งอาจารย์ 3. ข้าราชการครู 163 มิถุนายน 2539 – กรกฎาคม 2539, 2545.
- หวน พิณรุฬพันธ์. การบริหารการศึกษานักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พิณรุฬพันธ์การพิมพ์, 2548.
- อุทัย บุญประเสริฐ. หลักสูตรการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.

2 วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

โกศล ศรีทอง. “คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

จักรกฤษ วงศ์ชาติ. “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2551.

ตู้ จงรักษ์. “กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษากรณีโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

วิรุพหัจจิต ไบลี. “ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1-2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547.

อรุณ โยธสิงห์. “ความเข้าใจสภาพการปฏิบัติและปัญหาในการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอนในโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร”. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

อับดุลกอร์เดร์ อิบบรอฮิม. “ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู 131 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3”. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2552.

3) เว็บไซต์

กองทุนรัฐวัฒน์ต้นมณีเพื่อสิทธิคนออทิสติก. การเคลื่อนไหวผลักดันรัฐ/สังคมทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่. สืบค้นที่ <http://www.autisticthailand.com/aucontent/mainmenu2007.htm>. วันที่สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2555.

2. ภาษาอังกฤษ

1) General Book

Greenfield, W.D. **Instructional Readership : Concepts Issues. and C0ntroversies.** Boston :
Allyn and Bacon. 1987

Seyfarth, J.T. **The Principal : New Readership for New Challenge.** New Jersay : Prentice – Hall.
Inc . 1999.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเลขที่ □ □ □

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 5 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

- 1) มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
- 2) การประเมินผลนักเรียน
- 3) การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 4) การประเมินผลการสอนของครู
- 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายสงบ สมแสวง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบง และตำบลจุมพล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. การตอบแบบสอบถามขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ครบทุกข้อ และตรงตามความเป็น
จริงมากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้องต่อไป
3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้
เท่านั้น โดยจะเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านและ
หน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นายสงบ สมแสวง)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพตัวท่าน

1. ตำแหน่ง

- () ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ
- () ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 10 ปี
- () ตั้งแต่ 10-20 ปี
- () ตั้งแต่ 21 ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

คำชี้แจง

1. โปรดอ่านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านรวม 50 ข้อ
2. สรุปความคิดเห็นของท่านที่มีต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามสภาพความเป็นจริงซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มีความคิดเห็นระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4
มีความคิดเห็นระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
มีความคิดเห็นระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2
มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร					
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรใหม่ๆ
2. สนใจศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร
3. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างหลักสูตร
4. ดำเนินการให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
5. แต่งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
6. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของท้องถิ่น
7. ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสังคม ผู้เรียนและท้องถิ่น
8. ดำเนินการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร
9. นิเทศ ติดตามการประเมินผลการใช้หลักสูตร
10. นำหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อใช้ในการเรียนการสอนในปีต่อไป
การประเมินผลนักเรียน					
1. ดำเนินการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบวัดผลประเมินผลนักเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด
3. กำหนดนโยบาย ระยะเวลาในการวัดและประเมินผล
4. ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลนักเรียน
5. สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด
6. ดำเนินการให้ครูวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุมเนื้อหา/วิชา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินผลนักเรียน (ต่อ)					
7. ควบคุม ดูแล กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดประเมินผล
8. ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน
9. จัดให้มีเอกสาร แบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดประเมินผลที่เพียงพอ
10. มีการรายงานผลการวัดประเมินผลนักเรียนตามระเบียบ
การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ					
11. โรงเรียนมีการสำรวจเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการจัดการเรียนการสอน
12. วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ
13. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวมในสถานศึกษา
14. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ
15. คัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษตามประเภท
16. พิจารณารูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน
17. ให้ครูมีการจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล
18. จัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ
19. จัดให้ครูได้เข้าอบรมสัมมนาให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
20. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินผลการสอนของครู					
31. กำหนดนโยบายในการประเมินผลการสอนของครู
32. สร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดมุ่งหมายในการประเมิน
33. วางแผนการประเมินผลการสอนของครูอย่างเหมาะสม
34. กำหนดมาตรฐานในการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม
35. กำหนดเวลาในการประเมินผลอย่างชัดเจน แน่นนอน สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
36. กำหนดรูปแบบและมิติของงานที่ประเมินที่ชัดเจน
37. ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด
38. อภิปรายร่วมกันกับผู้ถูกประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน
39. ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน
40. จัดทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ
การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					
41. ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู
42. พัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน
43. ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
44. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
45. ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางาน และตำแหน่งที่สูงขึ้น
46. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (ต่อ)					
47. เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่จัดขึ้น
48. ดำเนินการและส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
49. ส่งเสริมให้ครูนำความรู้จากการอบรม สัมมนา นำมาเผยแพร่แก่คณะครูในหน่วยงาน
50. ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการนำความรู้จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพของตน

ขอขอบคุณที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์





ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นายพงษ์พร อินพินิจ

- กศ.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม)
- ผู้อำนวยการ โรงเรียนชำนาญการพิเศษ
- โรงเรียนบ้านดงคำพิ ตำบลวัดหลวง อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2. นายสุรศักดิ์ เพียสุระ

- กศ.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
- ผู้อำนวยการ โรงเรียนชำนาญการพิเศษ
- โรงเรียนบ้านกลุ่มพัฒนา ตำบลกุดบง อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2. นายวิษณุ อังตระกูล

- กศ.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม)
- ผู้อำนวยการ โรงเรียนชำนาญการพิเศษ
- โรงเรียนบ้านใหม่ ตำบลกุดบง อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2



ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 6012(2)/ว321



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 บท 2 9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายพงษ์พร อินพินิจ

ด้วย นายสงบ สมแสวง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205094 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
 ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
 ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
 ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ ศธ 6012(2)/ว201



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายสุรศักดิ์ เพ็ญสุระ

ด้วย นายสงบ สมแสวง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205094 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ ศธ 6012(2)/ว201



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายวิษณุ อึ้งตระกูล

ด้วย นายสงบ สมแสวง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205094 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

คำชี้แจง

- โปรดอ่านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านรวม 50 ข้อ
- สรุปความคิดเห็นของท่านที่มีต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามสภาพความเป็นจริงซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5

มีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4

มีความคิดเห็นระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3

มีความคิดเห็นระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2

มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1

- วิธีการประเมิน ให้ทำ ✓ ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับดังนี้

วัดได้ (+1) หมายถึง มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ไม่แน่ใจ (0) หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับคำนิยาม

วัดไม่ได้ (-1) หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพตัวท่าน

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย, ครูชำนาญการ	1	1	1	3	1
2.	อาชีพ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 10-20 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 21 ขึ้นไป	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 2

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรใหม่ๆ	1	1	1	3	1
2.	สนใจศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	1	1	1	3	1
3.	กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างหลักสูตร	1	1	1	3	1
4.	ดำเนินการให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	3	1
5.	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	1	1	1	3	1
6.	ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของท้องถิ่น	1	1	1	3	1
7.	ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสังคม ผู้เรียนและท้องถิ่น	1	1	1	3	1
8.	ดำเนินการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร	1	0	1	2	.67
9.	นิเทศ ติดตามการประเมินผลการใช้หลักสูตร	0	1	1	2	.67
10.	นำหลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อใช้ในการเรียนการสอนในปีต่อไป	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองคาย เขต 2

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	การประเมินผลนักเรียน ดำเนินการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบ วัดผลประเมินผลนักเรียน	1	1	1	3	1
2.	ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตาม หลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด	1	1	1	3	1
3.	กำหนดนโยบาย ระยะเวลาในการวัด และประเมินผล	1	1	1	3	1
4.	ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ประเมินผลนักเรียน	1	1	1	3	1
5.	สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่มี มาตรฐานและสอดคล้องกับ	1	0	1	2	.67
6.	ดำเนินการให้ครูวัดผลประเมินผล ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย ครอบคลุมเนื้อหา/วิชา	1	1	0	2	.67
7.	ควบคุม ดูแล กำกับ นิเทศให้ครู ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัด ประเมินผล	1	1	1	3	1
8.	ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการ สอน	1	1	0	2	.67
9.	จัดให้มีเอกสาร แบบฟอร์มเกี่ยวกับ การวัดประเมินผลที่เพียงพอ	1	1	1	3	1
10.	มีการรายงานผลการวัดประเมินผล นักเรียนตามระเบียบ	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 2

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	<u>การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ</u> โรงเรียนมีการสำรวจเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1
2.	วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ	1	1	1	3	1
3.	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวมในสถานศึกษา	1	1	1	3	1
4.	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ	0	1	1	2	.67
5.	คัดแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษตามประเภท	1	1	1	3	1
6.	พิจารณารูปแบบการเรียนร่วมอย่างเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน	1	1	1	3	1
7.	ให้ครูมีกรจัดทำแผนการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล	1	0	1	2	.67
8.	จัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 หนองคาย เขต 2

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
9.	การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จัดให้ครูได้เข้าอบรมสัมมนาให้มี ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	1	1	1	3	1
10.	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 หนองคาย เขต 2

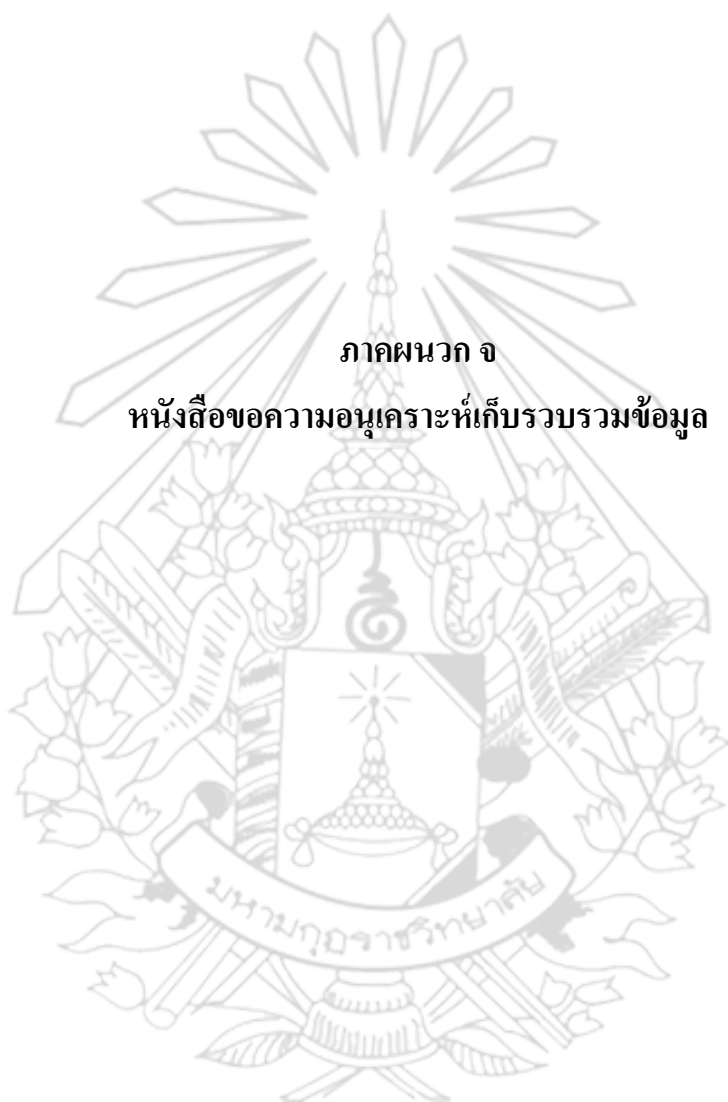
ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	การประเมินผลการสอนของครู กำหนดนโยบายในการประเมินผลการสอนของครู	1	1	1	3	1
2.	สร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดมุ่งหมายในการ ประเมิน	1	1	1	3	1
3.	วางแผนการประเมินผลการสอนของครูอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1

4.	กำหนดมาตรฐานในการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
5.	กำหนดเวลาในการประเมินผลอย่างชัดเจน แน่นอนสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1	1	1	3	1
6.	กำหนดรูปแบบและมิติของงานที่ประเมินที่ชัดเจน	1	1	1	3	1
7.	ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด	0	1	1	2	.67
8.	อภิปรายร่วมกันกับผู้ถูกประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน	1	1	0	2	.67
9.	ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	1	0	1	2	.67
10.	จัดทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 2

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและ ความจำเป็นในการพัฒนาครู	1	1	1	3	1
2.	พัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพ ความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	1	1	1	3	1
3.	ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการ แสวงหาความรู้ ทิศวิเคราะห์และ สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	1	0	1	2	.67
4.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับ	1	1	1	3	1

	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
5.	ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนา งาน และตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1
6.	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนารูปแบบการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1
7.	เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้จาก หน่วยงานต่างๆที่จัดขึ้น	1	1	1	3	1
8.	ดำเนินการและส่งเสริมให้ครูจัดทำ วิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	3	1
9.	ส่งเสริมให้ครูนำความรู้จากการ อบรม สัมมนา นำมาเผยแพร่แก่คณะ ครูในหน่วยงาน	1	1	0	2	.67
10.	ส่งเสริมให้ครูนำความรู้จากการ อบรม สัมมนา นำมาเผยแพร่แก่คณะ ครูในหน่วยงาน	1	1	1	3	1



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012(2)/357

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

3 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ด้วย นายสงบ สมแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205094 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตำบลกุดบงและตำบลจุมพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2” โดยมี พระมหาสมัย ผาสุโก, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตนะ เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก ฉ
คำสัมประสิทธิ์แอลฟา

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	EVA1	4.8333	.3790	30.0
2.	EVA2	4.8333	.3790	30.0
3.	EVA3	3.9333	.6915	30.0
4.	EVA4	4.8333	.3790	30.0
5.	EVA5	4.5667	.7279	30.0
6.	EVA6	4.8333	.3790	30.0
7.	EVA7	4.8333	.3790	30.0
8.	EVA8	3.9333	.6915	30.0
9.	EVA9	4.8333	.3790	30.0
10.	EVA10	3.5667	.8172	30.0
11.	STUDEN1	3.9333	.5208	30.0
12.	STUDENT2	4.7667	.4302	30.0
13.	STUDENT3	3.9333	.4498	30.0
14.	STUDENT4	4.7667	.5040	30.0
15.	STYDENT5	4.8000	.4068	30.0
16.	STUDENT6	4.8000	.4068	30.0
17.	STUDENT7	4.8000	.4068	30.0
18.	STUDENT8	4.8000	.4068	30.0
19.	STUDENT9	4.7667	.4302	30.0
20.	STUDEN10	4.8000	.4068	30.0
21.	SPEC1	4.8000	.4068	30.0
22.	SPEC2	4.1333	.4342	30.0
23.	SPEC3	4.5333	.9371	30.0
24.	SPEC4	3.3000	.7022	30.0
25.	SPEC5	4.5667	.8584	30.0
26.	SPEC6	4.5667	.8584	30.0

27.	SPEC7	4.8000	.4068	30.0
28.	SPEC8	4.5667	.8584	30.0
29.	SPEC9	4.1333	.4342	30.0
30.	SPEC10	4.1667	.4611	30.0
31.	TEACH1	4.5667	.8584	30.0
32.	TEACH2	3.7667	.6261	30.0
33.	TEACH3	4.5333	.8193	30.0
34.	TEACH4	4.0667	.5208	30.0
35.	TEACH5	3.2667	.6397	30.0
36.	TEACH6	4.2333	1.1351	30.0
37.	TEACH7	4.5333	.9371	30.0
38.	TEACH8	4.8000	.4068	30.0
39.	TEACH9	4.4667	.9371	30.0
40.	TEACH10	3.9333	.5208	30.0
41.	WISHA1	4.4667	.9371	30.0
42.	WISHA2	3.9333	.5208	30.0
43.	WISHA3	4.0000	.5872	30.0
44.	WISHA4	4.5000	.8200	30.0
45.	WISHA5	3.4667	.7761	30.0
46.	WISHA6	4.4667	.9371	30.0
47.	WISHA7	4.0667	.5208	30.0
48.	WISHA8	4.4667	.9371	30.0
49.	WISHA9	4.2667	1.0807	30.0
50.	WISHA10	4.4667	.9371	30.0
N of Cases =		30.0		

N of						
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables		
Scale	219.0000	204.4828	14.2997	50		
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.3800	3.2667	4.8333	1.5667	1.4796	.1920
Reliability Coefficients	50 items					
Alpha =	.9094					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสงบ สมแสวง
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันพุธ ที่ 31 มกราคม พุทธศักราช 2505
ภูมิลำเนา	บ้านเลขที่ 9 หมู่ 3 ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 21 หมู่ที่ 3 ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 43120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา ที่วิทยาลัยครูอุดรธานี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2524 – 2531 โรงเรียนบ้านปักหมู ตำบลจุมพล อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
	พ.ศ. 2531 – 2536 ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ที่โรงเรียนบ้านกุดบง ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
	พ.ศ. 2536 – ปัจจุบัน ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ที่โรงเรียนบ้านใหม่ ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านใหม่ ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2