



กระทรวงศึกษาธิการของรัฐบาลไทย
ตั้งที่ตึกกรมการปกครองสนามหลวง ถนนวิเศษกุล กรุงเทพมหานคร

วิชา นฤดิษฐ์

สารบัญชานี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์การศึกษาระดับสูงที่พิมพ์โดยกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ

คณะกรรมการการศึกษาระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

พฤษภาคม 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของกรมการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ)



ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น



รัชณี บุญลือ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

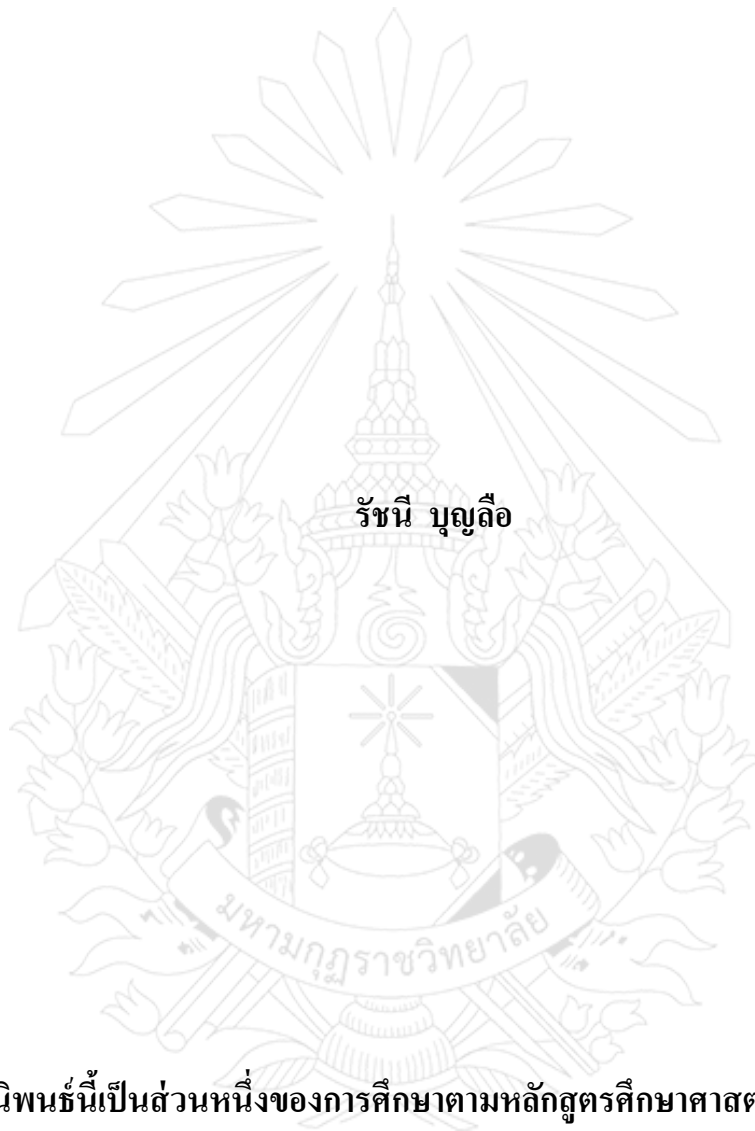
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น



รัชณี บุญลือ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**ACADEMIC LEADERSHIP OF CHIEF OF CHILD DEVELOPMENT CENTER
UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
KHON KAEN PROVINCE**



RADCHANEE BOONLUE

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
MAY, B.E. 2559 (2016)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ของ นางรัชณี บุญลือ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

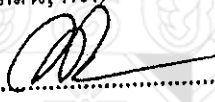
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

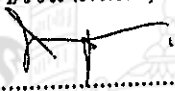

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(พระครูธรรมภาณีสมัย, คร.)

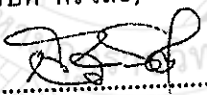

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.พรสมบัติ ศรีไสย)

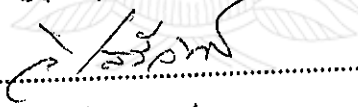
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


.....ประธาน
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, คร.)

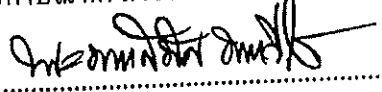

.....กรรมการ
(พระครูธรรมภาณีสมัย, คร.)


.....กรรมการ
(ดร.พรสมบัติ ศรีไสย)


.....กรรมการ
(พระณัฐวดี วุฑฒิกโก, คร.)


.....กรรมการ
(ดร.วิไลพรณ์ เสรีวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบันองค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

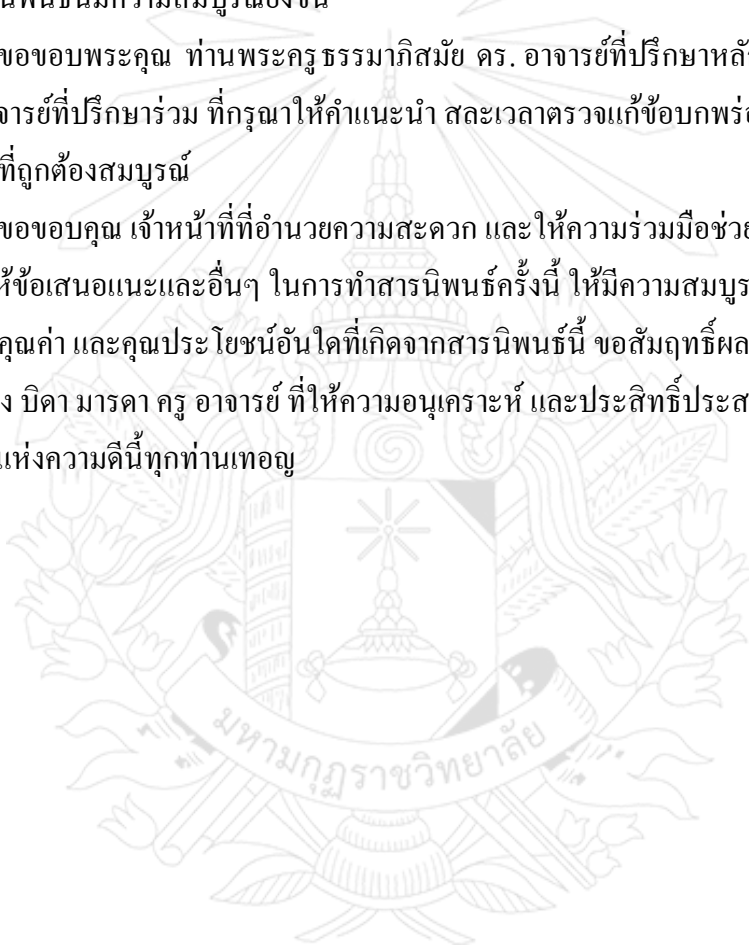
ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ท่านพระครูธรรมวิมล ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร. พรสมบัติ ศรีไสย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่า และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ของที่ได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

รัชนี บุญลือ



5720440432014 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ

รัชนี้ บุญลือ : ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น (ACADEMIC LEADERSHIP OF HEAD OF
CHILDREN DEVELOPMENT CENTER UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, KHON KAEN PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์:
พระครูธรรมมาภิสมัย, ดร., ดร.พรสมบัติ ศรีไสย, 110 หน้า. ปี พ.ศ. 2559

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ของ
โรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ
โรงเรียน และเปรียบเทียบ จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัยจำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของ
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น การวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
ค่าที (Independent Sample test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)
และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ
โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 ส่วนที่เหลือไม่แตกต่างกัน ละเมื่อเปรียบเทียบ
ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5720440432014 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD : ACADEMIC LEADERSHIP

RACHANEE BOONLUE: ACADEMIC LEADERSHIP OF HEAD OF CHILDREN DEVELOPMENT CENTER UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KHON KAEN PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PHRAKHRUTUMMAPISSAMAI, DR., DR.PORNSOMBAT SEESAI , 110 p., 2016.

The objectives of this thematic paper were to study the level of academic leadership of head of Children Development Center under Local Administrative Organization in 3 aspects namely; curriculum development, learning management, and promote learning environment of school and to compare the level of academic leadership of head children development center classified by status and work experience. The sample unit used in this research was altogether 304 persons. The questionnaire was used to collect data and analyzed using computer packaged program. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One Way ANOVA (F-test).

The results of the study were as follows:

The level of academic leadership of head of Children Development Center under Local Administrative Organization, Khon Kaen province was in high level. The comparison classified by different status was found that the aspect of curriculum development had statistically different figure at .05. As for remaining, no significant differences were found.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	13
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	16
2.4 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	31
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	35
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	49
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย	49

สารบัญ (ต่อ)

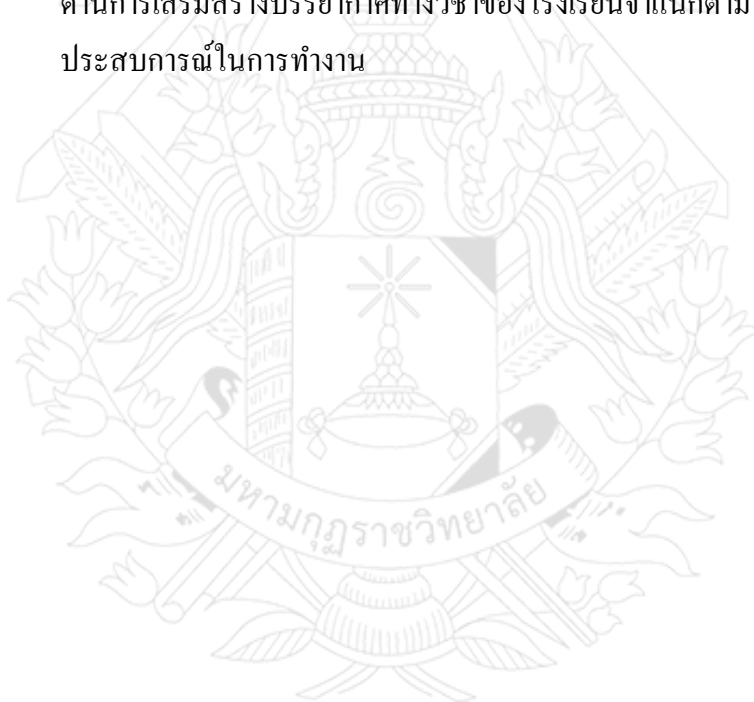
บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	68
5.1 สรุปผลการวิจัย	68
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	71
5.3 ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	90
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	95
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	101
ภาคผนวก จ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ	25
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	55
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวมและรายด้าน	57
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	58
4.4	ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพ	59
4.5	ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	60
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	61
4.7	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพ	62
4.8	ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้าน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน	64
4.10	ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ	66
4.11	ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	67



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1	รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ตนอาศัย และนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น (การดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 231) ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จะสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้ก้าวทันกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 16)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน กล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการพบว่า มีปัญหาที่สำคัญหลายประการ อาจสรุปได้ดังนี้ การรวมศูนย์อำนาจไว้ในส่วนกลาง การจัดการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ รวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางทั้งสิ้น ถึงแม้จะแบ่งอำนาจไว้เป็นขั้นตอนในอำเภอ จังหวัด และส่วนกลาง แต่งานและการตัดสินใจที่สำคัญบางส่วนก็อยู่ที่ส่วนกลาง ระบบดังกล่าวก่อให้เกิดความล่าช้า ขาดความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและปัญหาเร่งด่วนของนักเรียนและชุมชน อาทิเช่น หลักสูตรการเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการของท้องถิ่น และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้ ขาดเอกภาพในการบริหาร ในที่นี้ หมายถึง เอกภาพด้านการจัดการ เอกภาพด้านนโยบาย รวมทั้งเอกภาพด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร และเอกภาพด้านมาตรฐานการศึกษา ขาดประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา คุณภาพของผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา โดยทั่วไปยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ และยังมี ความแตกต่างกัน ทั้งคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการจั้ดบริการทางการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน รูปแบบการบริหารจัดการที่รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง และขาดเอกภาพ ทำให้ยากที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในคิด ร่วมทำ และร่วมส่งเสริมในการดำเนินงานขาด

การพัฒนา นโยบายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยภารกิจที่มากและเกิดขึ้นอย่างสับสน ไม่ต่อเนื่องและขาดองค์กรที่เข้มแข็งรับผิดชอบด้านนโยบาย ทำให้ขาดกระบวนการพัฒนานโยบายและความต่อเนื่องของการดำเนินงานของกระทรวง ขาดการเชื่อมโยงกับการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น กระทรวงศึกษาธิการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้ไม่สามารถสร้างเอกภาพด้านนโยบาย ขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเชื่อมโยงกับการอุดมศึกษา และ สุวัฒน์ เงินน้ำ (ปาฐกถา, 18 สิงหาคม 2548) กล่าวว่า ปัจจุบันมีโรงเรียนขนาดเล็กประมาณ 12,000 โรงเรียน ซึ่งมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการควรเร่งพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เข้าใจเกี่ยวกับการสอนให้เด็กคิดวิเคราะห์ เป็น เพราะขณะนี้พบว่า ครูและผู้บริหารจำนวนหนึ่งยังไม่เข้าใจเรื่องนี้ แล้วจะสอนให้เด็กคิดวิเคราะห์เป็นได้อย่างไร ที่สำคัญต้องพัฒนาให้ผู้บริการสถานศึกษา ให้สามารถบริหารงานวิชาการได้ด้วย ส่วน พรชัย ภาพันธ์ (2550, หน้า 2-3) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนการสอนของไทยในสถาบันการศึกษาทุกระดับตั้งแต่อนุบาลถึงมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาที่สร้างความอ่อนแอทางสติ ปัญญา หรือสร้างคนที่พิการทางสติปัญญา และทำลายศักยภาพทางการเรียนรู้ เราสร้างคนที่ขาดความรู้ ไม่รู้ความจริง คิดไม่เป็น ทำอะไรไม่เป็น ขาดความรักในหัวใจ ขาดความรู้ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะช่วยในการจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการนำพาให้การดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพสูงสุด บุคลิกภาพและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประการสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคลากรคนอื่น ๆ ในสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยการร่วมมือในการปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าพึงผู้บริหารคนเดียวนั้นย่อมไม่อาจทำให้การดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษابรรลุเป้าหมาย ได้ การที่จะทำให้บุคคลอื่น ๆ ยอมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานใด ๆ นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการให้เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 9) ได้ให้ข้อคิดว่า การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องดำเนินบทบาทหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งตัวบ่งชี้หรือตัว กำหนดพฤติกรรมและลักษณะการ

ดำเนินงานที่สำคัญก็คือ แบบผู้นำนั่นเอง จึงสามารถที่จะกล่าวได้ว่าแบบของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

จากบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและต้องดำเนินการอย่างจริงจังมากขึ้น แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมาแม้ว่าจะได้มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไทยมาโดยตลอด แต่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละครั้งมักจะพบว่าคุณภาพเด็กไทยยังด้อยกว่านานาชาติ ซึ่งแสดงถึงความล้มเหลวของการบริหารการศึกษาของไทยที่มีได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจังจากงานวิจัยของ รุ่ง แก้วแดง (2549, หน้า 34) พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ของไทยมิได้ให้ความสำคัญกับงานด้านการเรียนการสอน แต่กลับให้ความสำคัญกับงานบริหารงานทั่วไป และบริหารการเงินและพัสดุอันดับรองลงมา คือ งานอาคารสถานที่ประกอบกับงานวิจัยของ ชีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 28) ที่ศึกษาถึงสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาและการบริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสนใจด้านวิชาการน้อย และใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่นอกโรงเรียน

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากครูผู้ดูแล เด็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม มาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก 6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย 7) นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ของครู ผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก 8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง 9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลักการและแนวทางการพัฒนาในด้านงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาที่ดีมากขึ้น และในรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการประเมินประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในขั้นระดับพอใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่ามีมากน้อยเพียงไร และมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ไปในทางทิศทางใดเพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนามากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

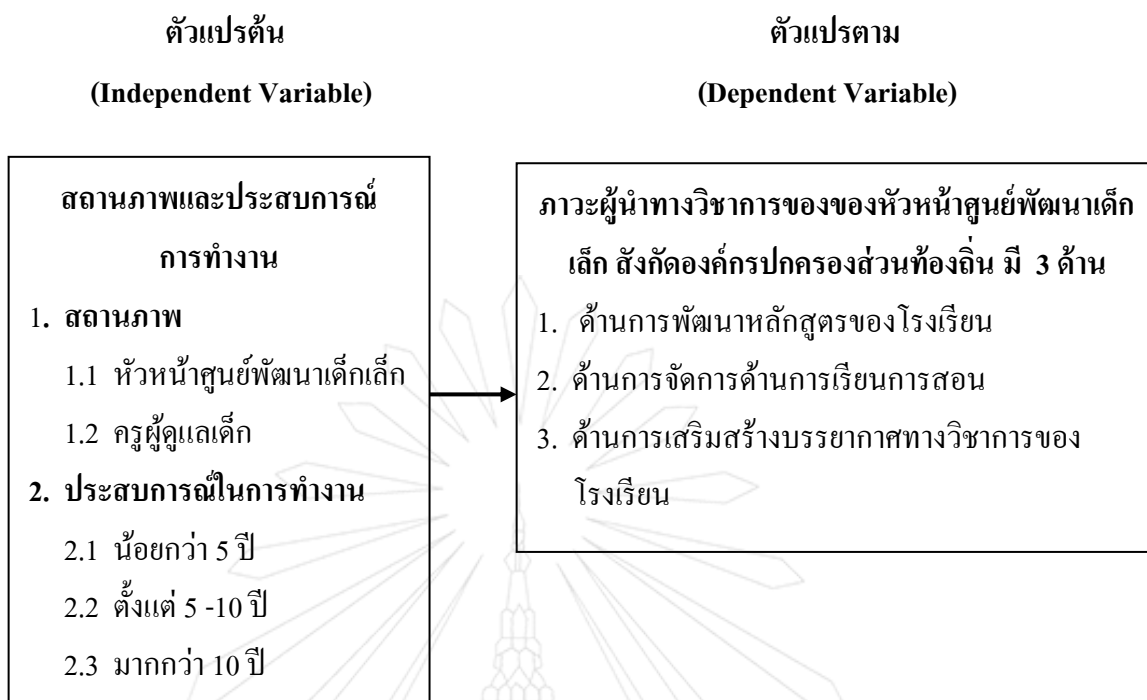
1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิจัย ของวันเผด็จ มีชัย (2554) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จิรภา แดงขาว (2556) เพื่อเปรียบเทียบจำแนกตามระดับหัวหน้าศูนย์เด็กเล็กและประสบการณ์ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำวิชาการอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศประสบการณ์มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาลงในตารางสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ตัวแปรตามออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์และครูผู้ดูแลเด็ก ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,269 คน หัวหน้าศูนย์จำนวน 453 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 816 คน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ตามแนวคิดฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy อ้างถึงใน จินดา คำภาพงษา, 2552, หน้า 32-34) และนักวิชาการ ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ไว้ คือ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้าน คือ
 - 2.1 การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน
 - 2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 2.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สังคมให้การยอมรับ นับถือ ยกย่อง ให้เป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ สามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งผู้นำอาจเป็นแบบผู้นำที่เป็นทางการ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือหัวหน้าในองค์กรนั้นๆ หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลหรือกว่าบุคคลอื่น มีบทบาทนำกลุ่มไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ หรือปลุกฝัง ศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บุคคลสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มี การส่งเสริมคุณภาพการสอน การนิเทศและประเมินการสอน การจัดสรรและควบคุมเวลาการเรียนการสอน การประสานและนำหลักสูตรไปใช้ การส่งเสริมการจัดเนื้อหาวิชาที่ครอบคลุม และการควบคุมติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

การพัฒนาหลักสูตร ของโรงเรียน หมายถึง การพัฒนาสาระการเรียนรู้ การปรับปรุงหลักสูตร การสร้างแผนการสอน โครงการ เอกสารหรือวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน หรือ การ

สร้างหลักสูตรใหม่ โดยมีการวางแผนเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความ สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของ หลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเชื่อมโยงอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน การให้ผล ย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล และมีการสร้าง แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในการ สอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการ เรียนรู้

การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็น การทำงานร่วมกันระหว่างคนและกลุ่มคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

บุคลากร หมายถึง หัวหน้าศูนย์ และครูผู้ดูแลเด็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการในสถานศึกษาตั้งแต่เริ่ม บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และ ส่งเสริมพัฒนาการ การ เรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและ สติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและ แต่งตั้งจากครูผู้ดูแล เด็กเพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้งจากผู้ที่ มีคุณสมบัติตาม หลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริม พัฒนาการการเรียนรู้ให้ เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรการ บริหารส่วนตำบล และ เมืองพัทยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารตำรา แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยนำเสนอประเด็นที่ศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
- 2.4 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถสูงสุดเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานต่างๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรภายใต้การนำของผู้บริหาร ผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียงมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เรียบร้อย ประหยัดกำลังคน กำลังทรัพย์ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารองค์การให้เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับ การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ มีความสุขกับหมุ่คณะและอาชีพของตน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญด้วยความพึงพอใจ มีความสุขกับคณะและอาชีพของตน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การและผู้ใต้บังคับบัญชา (เบญจพร แก้วมีศรี, 2549, หน้า 35)

โดยทั่วไปบุคคลเป็นจำนวนมากมักเข้าใจว่า ภาวะการณืเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของนักบริหารในระดับสูงเท่านั้น อันที่จริงแล้วผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างๆ ในทุกระดับต่างก็ ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำ หรือภาวะการณืเป็นผู้นำทั้งสิ้น ในองค์กรหลายๆ องค์กรและในระดับต่างๆ ขององค์กร บุคคลมักจะ ได้ยินคำพูดคุยให้ ความเห็นอันดูเป็นการสรุปถึงภาวะของ องค์กรที่มีแต่จะเลวร้ายลงทุกวันๆ ว่าเป็นเพราะ” ไม่มีภาวะการณืเป็นผู้นำที่ดี” หรือ”ขาดภาวะ การ

เป็นผู้นำ” คำกล่าวเหล่านี้เป็นการเน้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อความสำเร็จแห่งเป้าหมาย องค์การอย่างเห็นได้ชัด (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, หน้า, 253)

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

พระธรรมปิฎก (2542, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสาน ช่วยเหลือกันทั้งหลายรวมกัน โดยไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันตามหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งใจ

เสาวนิตย์เสถียรานนท์ (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพล สามารถทำให้คนเดินตามหรือทำตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการพยายามจะทำให้คนเดินตาม และการเดินตามนั้นมิได้หมายความว่า ทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้นๆ มีอำนาจอยู่ สามารถทำให้เกรงกลัวจึงเดินตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แม้ว่าผู้นำนั้นๆ มีอำนาจอยู่สามารถทำให้เกรงกลัวจึงเดินตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แม้ว่าผู้นำนั้นๆ อยู่นอกอำนาจแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำเหล่านั้นพูดไว้ หรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่างสอดคล้องกัน

อานันท์ ปันยารชุน (2544, หน้า 26-27) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดีคือ ผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม การที่จะเป็นผู้นำได้ และเป็นผู้นำที่ยั่งยืน สิ่งที่เขาไม่ได้คือ ความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบ รู้สึกควร รู้สึกไม่ควร โดยสิ่งซึ่งควบคุมการกระทำของตนเองนั้นก็คือ คุณธรรมและจริยธรรม

ประเวศ วะสี (2544, หน้า 70-71) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง สังคมระดับใดระดับหนึ่งตั้งแต่ครอบครัวชุมชน หน่วยงาน ไปจนถึงสังคมประเทศและสังคมโลก หากมีจุดมุ่งหมายร่วมกันก็จะกระทบกระทั่งกันน้อย มีความร่วมมือกันมาก มีความสุขและมีพลังสร้างสรรค์สูง ปกติสมาชิกของสังคมมีความหลากหลายแตกต่างกัน หรือแตกแยกเพราะเหตุผลประโยชน์ส่วนตัว สถานการณ์บางอย่าง เช่น สงคราม จะทำให้สังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันสูงในสถานการณ์ธรรมดา จุดมุ่งหมายร่วมกันมีมากบ้างน้อยบ้างสุดแต่เหตุปัจจัยหลายอย่าง เหตุปัจจัยหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้นๆ

เสนาะ ดิยาว (2550, หน้า 183) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้อำนาจ โดยไม่มีการบังคับกระตุ้นคนอื่นให้ทำงานอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่จะชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดั่งใจสอดคล้องกัน

พะยอม วงศ์สารศรี (2549, หน้า 196) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สังคมให้การยอมรับ นับถือ ยกย่อง ให้เป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ สามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งผู้นำอาจเป็นแบบผู้นำที่เป็นทางการ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือหัวหน้าในองค์กรนั้นๆ หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลหรือกว่าบุคคลอื่น มีบทบาทนำกลุ่มไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ราชบัณฑิตยสถาน (2535, หน้า 198) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะ” เป็นคำนาม แปลว่า “ความมี หรือ ความเป็น หรือปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรง แต่มีความหมายใกล้เคียงกันมากคือ คำว่า “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า “ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ”

ทองใบ สูดชาวี (2543, หน้า 4) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรกระบวนการ

ประพันธ์ สุริหาร (2551, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเหนือคนและนำคน โดยคนเหล่านั้นมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในผู้นำ ให้ความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จตุรงค์ พรศรี (2551, 147 หน้า) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามต้องการของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กวี วงศ์พูน (2542, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคำว่าความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการสร้างอิทธิพล โดยการกระทำของบุคคลที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่าอิทธิพลที่ถูกต้อง และการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 120) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ อำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2549, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ ศิลปะหรือความสามารถการเป็นผู้นำที่ไม่มีอิทธิพลคล้อยตาม จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหรือคล้อยตาม

อนุกุล เชียงพุกษาวัลย์ (2549, หน้า 56) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่ บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรกระบวนการ

เบนนิส (Bennis, 1959) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่ง บุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางที่เขาประสงค์

พลีฟเนอร์ และเพรสทัส (Pliffner and Presthus, 1974) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นการชักนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ผู้นำมี ต่อผู้ได้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในการ สร้างสรรค์ หรือปลุกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ให้เกิดขึ้นระหว่าง ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์กรก้าว ไปสู่ความสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นิติมา เทียนทอง (2544, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไม่ว่าศาสตร์ใดๆ ที่มีอยู่ก็ไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่อง ของหลักการ ส่วนที่แตกต่างกันเป็นเรื่องของเทคนิคและประสบการณ์ การบริหารการศึกษาว่าจะ เห็นผลสำเร็จว่าล้มเหลวต้องใช้เวลาอัน ส่วนทางด้านธุรกิจนั้น ถ้าบริหารผิดจะเห็นผลได้เร็วมาก และบทลงโทษรุนแรงกว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงาน และ แนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพของ องค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยน หรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายใน

องค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไข ความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ และ 4) ช่วยให้อุทิศเวลาในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา ตันสอน (2550, หน้า 165) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจ (Authority) หรืออำนาจแฝง (Power) ในการกำหนดพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลอื่นๆ ให้ยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ อิทธิพลของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันไปตามการกระทำของผู้นำ ผู้นำบางคนอาจมีอิทธิพลในด้านของความเคารพนับถือ ความชื่นชม ความพึงพอใจของผู้อื่น เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีพระคุณหรือที่เรียกว่ามีอำนาจบารมีหรืออำนาจพระเดชพระคุณนั่นเอง ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและที่สำคัญอย่างยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดปัญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาของกลุ่ม หากมองแต่ผิวเผินเราจะเห็นว่าความเป็นผู้นำเป็นเรื่องไม่ยากลำบาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้สมบูรณ์ยาก ปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ มักประสบปัญหาขาดแคลนผู้นำในอุดมคติที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม ความเสียสละ และเป็นประชาธิปไตย การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการฝึกฝนความสามารถในการใช้อำนาจและชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม หรือการศิลปะในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม เราจะเห็นว่า ผู้นำและภาวะผู้นำจะต้องไปด้วยกัน โดยผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำและบุคคลที่แสดงภาวะผู้นำก็จะเป็นผู้นำของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการรวบรวมกลุ่มของคนในองค์กรดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด ในองค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การส่งเสริมผลงาน เพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คือสูญเสียกันน้อยที่สุด 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับผู้ตาม ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดและปรัชญาทางการบริหารต่างๆ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจและเห็นภาพชัดเจน

2.2.4 คุณลักษณะที่ดีของภาวะผู้นำ

รวิชัย เปรมปรีดิ์ (2552, หน้า 39) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำว่า ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีอริยาศีลดี มีเพื่อนฝูง มิตรสหายคบหาสังคัม
2. รู้จักตนเอง รู้การประมาณตน การวางตนให้เหมาะสม
3. ตัดสินใจในทางที่เหมาะสม รักความยุติธรรม ไม่หยาบ มีจิตใจเมตตากรุณา

4. จดจำความผิดพลาดไว้เป็นบทเรียน และจดจำผลดีเลิศไว้เป็นหลักในการปฏิบัติต่อไป
 5. ยอมรับคำตักเตือนจากผู้อื่น
 6. มีชัยชนะด้วยใจสุภาพ และพ่ายแพ้อย่างใจเย็น
 7. กล้าที่จะทำสิ่งได้รับมอบหมายแม้ว่าจะเป็นของใหม่
 8. กล้าเผชิญความกลัวด้วยใจบริสุทธิ์
 9. ระวังอารมณ์ด้วยสติปัญญา แสดงกริยามารยาทให้เป็นปกติเมื่อมีความโกรธ
- สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี คือ ความมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีการศึกษาคดี มีคุณธรรม มีการพัฒนาตนเองเสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความประพฤติดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่มีความปรารถนาดีต่อสังคมส่วนรวม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นผู้ที่จะขับเคลื่อนในกิจการด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการ และกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาเพื่อความสำเร็จของงานวิชาการของสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้นำทางวิชาการ

คำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการนี้มีผู้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548 ก, หน้า 15) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบไว้ประการหนึ่ง ว่าต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ พร้อมกันขยายความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเป็นผู้สร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้

ธีระ รุณเจริญ และคณะ (2549, หน้า 153-159) กล่าวถึงผู้นำทางการสอนว่าในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียนด้วย เป็นที่คาดหวังของคนทั่วไปว่าผู้บริหารที่ดีย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วย ไม่ใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แต่เพียงบริหารอย่างเดียวหน้าที่ของผู้บริหาร นอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารโดยตรงแล้วต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางการสอนอีกต่างหาก ผู้บริหารจึงต้องเพิ่มการฝึกฝนในเรื่องของการเป็นผู้นำทางการศึกษาด้วยและจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นผู้นำทางการสอนของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติตัวของนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนที่เรียนอ่อน

ใน 4 ประเด็น 1) ผู้บริหารในฐานะผู้รู้ 2) ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการสอน 3) ผู้บริหารในฐานะผู้สื่อสาร และ 4) ผู้บริหารในฐานะผู้รู้ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำทางการสอนมีความสำคัญมากที่สุด จากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการสอนได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำทางการสอนต้องมีลักษณะดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีความรู้เป็นฐาน 3) กล้าเสี่ยง 4) พร้อมที่จะเสียเวลา และ 5) พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก้าวไปข้างหน้าอย่างสม่ำเสมอ

Knezevich (1984, หน้า 411) กล่าวถึงความรู้เป็นภาวะผู้นำทางการสอน (Instructional leadership) กล่าวไว้ว่าความเป็นผู้นำทางการสอนเป็นงานท้าทาย ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารการศึกษาในทุกๆระดับ จุดของความเป็นผู้นำทางการสอนก็คือเรื่องของการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ผู้บริหาร ต้องพิจารณาว่าจะเรียนรู้อะไร จะเรียนอย่างไร จึงจะมีประสิทธิภาพ จะใช้ทรัพยากรหรือสื่ออะไร ในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบหลักที่จะดำเนินการในสิ่งเหล่านี้ โดยใช้บทบาทหน้าที่และสถานะของตนมาเป็นเครื่องมือ

Drake และ Roe (1994 , หน้า 23-26) กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญของครูใหญ่ในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำคัญก็คือเป็นภาวะผู้นำทางการสอนและการเรียนรู้ ในโรงเรียน โดยมีบทบาทสำคัญอีกประการหนึ่ง หรือบริหารและจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ความเชื่อและความคิดทางการศึกษาได้ เน้นบทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการสอนมาตลอดความเชื่อในปัจจุบันก็ยังอยู่ แต่เป็นที่น่าพิจารณาที่บทบาทด้านนี้ได้ลดลงไป เพราะครูใหญ่มีภาระการบริหารจัดการด้านอื่นมากขึ้น ดังนั้น บทบาทของครูใหญ่ควรเป็นผู้นำในการตัดสินใจหรือเป็นผู้นำของผู้นำในหนังสือชื่อ The Advancemen President and the Academy ได้กล่าวถึงความเป็นผู้ของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา ในหนังสือดังกล่าวได้ระบุว่า อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาได้รับการเชื่อถือยอมรับในฐานะเป็นทางวิชาการ หรือมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และมักจะใช้คำแทนอธิการบดีว่า ผู้นำทางวิชาการ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถานศึกษาระดับสูงที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสามารถผลิตบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญ ออกไปปรับใช้สังคมในหน่วยงานต่าง ๆ มากมายรวมทั้งความก้าวหน้าต่าง ๆ ทางสังคมมักเกิดมาจากการศึกษาค้นคว้าของสถาบันอุดมศึกษา ผู้นำของสถาบันดังกล่าวจึงต้องมีคุณสมบัติทางวิชาการสูงกว่าการศึกษาระดับอื่น คุณสมบัตินี้และความเชื่อถือในความเป็นผู้นำทางวิชาการของอธิการบดีได้รับการยอมรับทั่วโลก

Greenfield (1987, หน้า 107) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ การที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการใดๆเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนา นักเรียน สร้างความพึงพอใจให้แก่ครู อาจารย์ในการจัดกิจกรรมการสอน นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่

ต้องการและดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ประการ

1. มีภาพอนาคต หรือวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ
2. ชีววิสัยทัศน์เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. เน้นกิจกรรมการสอน การจัดการในห้องเรียน

Lunenburg and Omstein (2000, หน้า 329-345) ได้สรุปจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของครูใหญ่ว่า ครูใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ หรือแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางด้าน การเป็นผู้บริหารจัดการทั่วไป (General manager) มากที่สุด โดยใช้เวลาในการเป็นผู้นำทางด้านหลักสูตรและการสอน (Curriculum-instructional leader) และความเป็นผู้นำในฐานะผู้เปลี่ยนแปลง (Change agent) ให้มากขึ้น แต่จากความเป็นจริงของงานในหน้าที่จึงทำให้ความเป็นผู้นำที่อยากเป็นนี้ถูกบดบังไป และจากการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างเด่นชัดคือ โรงเรียนที่ครูใหญ่แสดงความเป็นผู้นำทางด้านหลักสูตร และการสอนอย่างจริงจัง ซึ่งบทบาทด้านนี้มีอยู่ 6 ประการ คือ 1) การส่งเสริมคุณภาพการสอน 2) การนิเทศและประเมินการสอน 3) การจัดสรรและควบคุมเวลาด้านการสอน 4) การประสานและนำหลักสูตรไปใช้ 5) การส่งเสริมการจัดเนื้อหาวิชาที่ครอบคลุม และ 6) การควบคุมติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

ประสิทธิ์ เขียวศรี (2548, หน้า 56) กล่าวว่า หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2552, หน้า 89) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้ที่มีความสนใจด้านวิชาการ และถือว่างานวิชาการเป็นภารกิจอันดับหนึ่งของสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร โรงเรียน ผลงานชัดเจนของสถานศึกษา จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับนักเรียน มีเป้าหมายสูงสุดในการบริหารจัดการ คือผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น บทบาทการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ นั้น ภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การเพิ่มผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนด้วยการปรับปรุง พัฒนากระบวนการเรียนการสอน การสร้างมาตรฐานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้สำเร็จ มีคุณภาพได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชา

วันทนา เมืองจันทร์ (2543, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่มองไกล กล้าเสี่ยง มีความคิดก้าวหน้า ทันเวลา ทันสมัย ทัน

เหตุการณ์ ทัน โลกยุคปัจจุบัน เอาชนะอุปสรรคได้นั้นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งผู้บริหาร เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ผู้นำทางวิชา การ หมายถึง บุคคลสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนิน การกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มี การส่งเสริมคุณภาพการสอน การนิเทศและประเมินการสอน การ จัดสรรและควบคุมเวลาด้านการสอน การประสานและนำหลักสูตรไปใช้ การส่งเสริมการจัด เนื้อหาวิชาที่ครอบคลุม และการควบคุมติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่จะขับเคลื่อนให้งานด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการและกระบวนการต่างๆที่นำไปเพื่อความสำเร็จของงานวิชาการของ สถานศึกษา ซึ่งได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะภาวะผู้นำทางวิชาการ

เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะภาวะผู้นำทางวิชาการนี้ นักวิชาการ และหน่วยงานได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548 , หน้า 13) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาด้านแบบเพื่อบริหารและจัดการตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารโรงเรียนแบบ SBM ว่ามี 10 บทบาท คือ บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การ ประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม เทคโนโลยีในปี 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนด เกณฑ์การคัดเลือก ผู้บริหารต้นแบบไว้ 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการบริหารจัดการ ที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยพิจารณาจาก 6 ประการ คือ

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่ได้มาตรฐาน
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เรียน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงศักยภาพในการพึ่งตนเองสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐาน

2. การครองตน ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม

Sergiovanni and Carver (1980 , หน้า 268-280) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความเป็นผู้นำใน 3 ประการ คือ

2.1 ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทางด้านพฤติกรรม ต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง ต้องประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายของพฤติกรรมในส่วนของผู้บริหารมีผลต่อโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีทำงานขององค์การ นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ร่วมงาน พฤติกรรมของนักเรียน การดำเนินการของหลักสูตร เป็นต้น ผู้บริหารต้องแสดงความเป็นภาวะผู้นำทางพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ 1) พฤติกรรมที่มุ่งงานให้ภารกิจขององค์การสัมฤทธิ์ผล และ 2) พฤติกรรมที่มุ่งคนให้ความสนใจกับความมั่นคง ปลอดภัย การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรีและคุณค่าในความเป็นคนของบุคลากรในองค์การ

2.2 ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพัฒนาคน ต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มุ่งมั่นพยายามพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในองค์การให้มีขีดความสามารถและจิตใจ ที่พุ่งขึ้นสู่ระดับที่พึงปรารถนามากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมคุณภาพ

2.3 ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทางการทำหน้าที่ผู้นำกลุ่ม ต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นผู้นำกลุ่ม ในโรงเรียนได้อย่างชัดเจนใน 2 ลักษณะ คือ 1) นำในการปฏิบัติการกิจของกลุ่มหรือองค์การให้สำเร็จผลตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ 2) นำในการสร้างหรือพัฒนากลุ่มหรือองค์การ ให้คงอยู่ต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ และมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งบทบาทการนำในประเด็นที่สอง ผู้บริหารหรือผู้นำต้องสนใจพฤติกรรมของคนในองค์การสร้างความสามัคคี กลมเกลียว ปลูกฝังจิตสำนึกการทำงานแบบใหม่ และการอยู่ในองค์การสมัยใหม่

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าชัดเจนบทบาทความเป็นภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ภารกิจของโรงเรียน ประสบ

ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่รับการคาดหวังอย่างเต็มเปี่ยมว่า จะสามารถใช้ฐานะและตำแหน่งของตน ในการเป็น ภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างเกิดผล

จากหลังการที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม กับองค์การ โรงเรียนยุคต่าง ๆ ย่อมเป็นแนวทางกำหนดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร และ ดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้นำทางวิชาการต้องแสดงแบบผู้นำให้สอดคล้องกับ วงจรชีวิตขององค์การ โรงเรียนในแต่ละยุคได้

นอกจากวงจรชีวิต ขององค์การแล้ว ภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องคำนึงถึงเรื่องขององค์การ ที่มีประสิทธิผลด้วยเป็นที่ยอมรับกันมาเป็นเวลานานแล้วว่าองค์การที่มีประสิทธิผลไม่ว่าจะเป็น องค์การแบบใดก็ตาม รวมถึงองค์การ โรงเรียนด้วยนั้นขึ้นอยู่กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวพันกับ องค์ประกอบ 3 ประการ องค์ประกอบด้านคน (People factors) องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structural factor) และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technological factors)

คน ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับเจตคติ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสารและทักษะอื่น ๆ ทางทรัพยากรบุคคลในองค์การ

โครงสร้าง ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมองค์การ อาทิ นโยบาย และวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ภายในองค์การ

เทคโนโลยี ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือกระบวนการที่ช่วยให้ บุคลากรในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549, หน้า 78) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญคือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามา ประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2544 (2544, หน้า 78) เพื่อให้ได้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ผู้บริหารสถาน ศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ใหญ่ คือ

เกณฑ์ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

ครบวงจร 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 และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้อ 11) ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 12) ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติ ที่ดีต่ออาชีพสุจริตผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

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

เกณฑ์ที่ 3 ผู้บริหารศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่ง

เสพติด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความศรัทธาและยอมรับด้านคุณธรรม จริยธรรมจากนักเรียน ครู เพื่อนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (2546, หน้า 74) ระบุการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ ว่า

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

หมวด 2 มาตรา 10 บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ หรือมีร่างกายพิการ หรือมีความต้องการเป็นพิเศษหรือผู้ด้อยโอกาสมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ บิดามารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลในความดูแลได้รับการศึกษาทั้งภาคบังคับและนอกเหนือจากภาคบังคับตามความพร้อมของครอบครัวบิดามารดา บุคคล ชุมชน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ทางสังคมที่สนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควร

หมวด 4 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กับแนวทางการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการดังนี้

1. มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
2. มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

2.1 ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ครอบครัว ชุมชนชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและ ระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและ ประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

2.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญา

2.4 ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

2.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

3.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

3.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

4. มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุก รูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้ อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

5. มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษา ใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตาม วรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

6. มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ จัดทำสาระของหลักสูตรตาม วัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพ ปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

7. มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล ตาม

มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และ ศักยภาพสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้ง ด้านความรู้ ความคิดความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับหลักสูตร การศึกษาระดับอุดมศึกษา

นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้วยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะ พัฒนาวิชาการวิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

8. มาตรา 29 การให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหา วิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

9. มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง

ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นบทบัญญัติที่ให้ทิศทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ชัดเจน แม้ว่าการปฏิรูปการเรียนของชาติเป็นงานที่ยาก แต่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลทุกส่วนของสังคมไม่ว่าฝ่ายนโยบาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ชุมชนต้องมีความเข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนในการปฏิรูปครั้งนี้ โดยมุ่งหวังที่จะได้เห็นคนไทยที่พึงประสงค์

การจัดการศึกษานั้นต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกเวลา สถานที่ กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อจะได้ส่งผลถึงความเป็นพลเมืองดี การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของผู้เรียนตลอดจนการประกอบอาชีพที่ดีและการศึกษาต่อที่เหมาะสม

Krug (1992) กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่างๆของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจ นั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป

จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction) การสอนถือว่าเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุด ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่า เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียง การนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลาทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์หลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีที่สุดคือสิ่งที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2545, หน้า 21) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ถูกพัฒนามาระหว่างหลายปีที่ผ่านมา กล่าวคือ ในสมัยนั้นเราจะพูดถึงบทบาทของผู้บริหารในเรื่องเดิม ๆ เช่น เรื่องของบุคลากร เรื่องของนักเรียน เรื่องโรงเรียนกับชุมชน การพัฒนาหลักสูตรและการสอนการเงินและการจัดการ การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ โดยโยงสู่บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการ รูปแบบต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมแต่ปัจจุบันนี้ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเพิ่มการฝึกฝนในเรื่องของภาวะผู้นำการสอน (Instructional Leadership) ด้วยเมื่อเร็ว ๆ นี้ มีผลการวิจัยการศึกษาครูใหญ่ของโรงเรียนในรัฐอิลลินอยมากกว่า 500 คน พบว่า ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในสมัยนี้ ควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการสอนด้วย โดยมีความเข้าใจและสามารถกระทำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. ประเมินผลการทำงานของครู
2. ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
3. เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง
4. จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุดที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป มากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน และการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นิยามและกำหนดองค์ประกอบแต่ละด้านต่อไป

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

นิยามเชิงปฏิบัติการของการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 33) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายได้ 2 นัย คือ จัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ และปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้สมบูรณ์ขึ้น

ปราณี สังฆะตะวรรณ และ ศิริวรรณ ศรีพล (2545, หน้า 97) แสดงทัศนะเกี่ยวกับ “การพัฒนาหลักสูตร” หมายถึง สิ่ง que ผู้เรียนต้องเรียนรู้ ตามที่สถานศึกษา กำหนดและตามที่ครูสอน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพยายามวางโครงการที่จะ ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้

นิรมล ศตวุฒิ (2548, 32) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรมิได้หมายความว่าเฉพาะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมตัวหลักสูตรของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการแต่เพียงอย่างเดียว รวมความถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญอื่นๆ ของหลักสูตรอีกหลายประการ กล่าวคือ

1. การพัฒนาสาระความรู้ และประสบการณ์ประกอบเนื้อหาวิชา
2. การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
3. การพัฒนาสื่อการสอนประกอบหลักสูตร ได้แก่ แผนการสอน โครงการ เอกสาร และวัสดุประกอบการสอน อุปกรณ์ประกอบการสอน เครื่องมือประเมินผล เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียน หมายถึง การพัฒนาสาระการเรียนรู้ การปรับปรุงหลักสูตร การสร้างแผนการสอน โครงการ เอกสารหรือวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนการสอน หรือ การสร้างหลักสูตรใหม่ โดยมีการวางแผนเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเขียนเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

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

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรม

เหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ดังที่ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, หน้า 223) ได้กล่าวไว้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, หน้า 223) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) จูเซียส (Jucius, 1971, หน้า 243) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, หน้า 223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985 ,หน้า 224) ได้กล่าวไว้ว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาส

ต่อไป ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงาน และในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

จากความหมายและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถสรุปได้ดังนี้

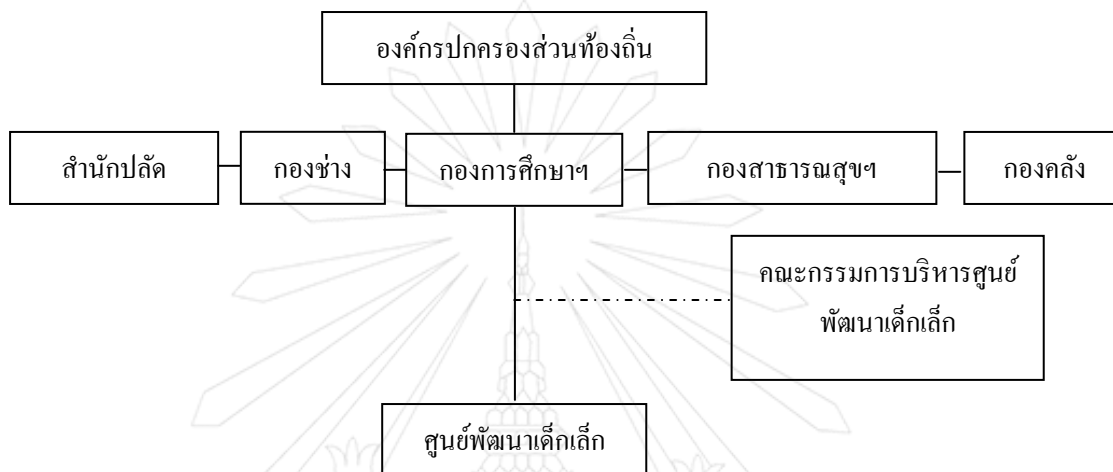
1. การพัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียน หมายถึง การพัฒนาสาระการเรียนรู้ การปรับปรุงหลักสูตร การสร้างแผนการสอน โครงการ เอกสารหรือวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน หรือ การสร้างหลักสูตรใหม่ โดยมีการวางแผนเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้ความสำคัญสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเขียนเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2.4 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณามอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาหรือพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีหัวหน้าศูนย์ฯ รับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. จัดทำแผนดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และขออนุมัติความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสนอขอรับงบประมาณในการดำเนินการจากผู้มีอำนาจอนุมัติ

3. จัดทำระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกาศให้สาธารณชนทราบ

5. การยุบ/เลิก หรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อจำนวนเด็กเล็กที่รับบริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดชั้นเรียนและกิจกรรมการเรียน หรือกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปเป็นแห่งเดียว ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้พิจารณาเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณายุบเลิกหรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ตามความจำเป็น และเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น และเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศยุบเลิก หรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้ว ให้รายงานจังหวัดเพื่อรายงานต่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547, หน้า 10)

บทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก

เด็กเล็ก เป็นวัยที่มีความซุกซน เคลื่อนไหวตลอดเวลา สติปัญญาและความคิดจะมีความเป็นอิสระ แปรเปลี่ยนตามสิ่งแวดล้อมที่พบเห็นใกล้ตัว ชอบลอกเลียนแบบตามความนึกคิดของตน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัยตั้งนั้น ครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็ก และมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กมากที่สุดในช่วงที่เด็กอยู่ในศูนย์ฯ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักรับผิดชอบ รักเด็ก อุทิศตน อ่อนโยน จิตใจโอบอ้อมอารี มีความยุติธรรม มีลักษณะเป็นผู้นำ เพื่อจะเป็นผู้ที่ให้การดูแลเด็กอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก เป็นการวางรากฐาน ความคิด สติปัญญา อารมณ์ สังคมลักษณะนิสัย เสริมสร้างบุคลิกที่ดีให้กับเด็ก ซึ่งเปรียบเสมือนการวางรากฐานของประเทศ

1. บทบาทของครูผู้ดูแลเด็ก

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้ดูแลเด็ก มีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กครูผู้ดูแลเด็กจะต้องทำหน้าที่ดูแลเด็กและปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันของเด็ก เพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย และมีการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2. ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กในลักษณะบูรณาการครูผู้ดูแลเด็กมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมกัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้ได้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และ การลงมือกระทำ ดังนั้นครูผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่น

3. สังเกต ฝ้าระวัง และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก

ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนช่างสังเกต ฝ้าระวังปัญหาสุขภาพ พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก จดบันทึกพฤติกรรมเพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติและผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันเวลาที่

4. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก

ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนช่างสังเกต มีความรู้ และเข้าใจพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และไม่พึงประสงค์ของเด็ก ซึ่งพฤติกรรมนั้น อาจเกิดจากการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก รวมทั้งการปรับตัวของเด็กต่อสิ่งแวดล้อม หากไม่ได้รับการแก้ไขตามแนวทางที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรมของเด็กในอนาคตแม้ว่าเด็กแต่ละคนจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและการอบรมเลี้ยงดู แต่ถ้าเข้าใจและช่วยลดพฤติกรรมจะช่วยขจัดปัญหาที่จะตามมาได้ทันเวลาที่

5. จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน

ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องดูแลจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีบรรยากาศเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

6. ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็ก ครอบครัวและชุมชน

ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็ก โดยเป็นคนกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ หรือผู้ปกครองสมาชิกในครอบครัวและบุคคลต่างๆ ในชุมชน เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของเด็กได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

7. รู้จักพัฒนาตนเองในทางวิชาการและวิชาชีพ

ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเฝ้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่องเช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สถานพัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและจัดตั้งชมรมเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ครู ผู้ดูแลเด็ก

2. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะรักเด็กอุปนิสัยอ่อนโยนมีกิริยาวาจานิ่มนวลอ่อนหวาน ใจเย็น รู้จักปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

2. หน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก

ครูผู้ดูแลเด็กจะอยู่ใกล้ชิดกับเด็กตลอดทั้งวัน ดังนั้น จึงมีหน้าที่ ดังนี้

1. อบรมเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนให้ผู้ปกครอง

2. จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง และได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย โดยจัดกิจกรรมกลางแจ้ง ในร่ม และจัดมุมกิจกรรมต่างๆ เช่น มุมหนังสือ มุมศิลปะ มุมดนตรี ฯลฯ

3. ปลุกจิตสำนึกให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การปกครองระบอบประชาธิปไตย การรักษาสีแกวเคลือบ ความมีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบความมีน้ำใจ ฯลฯ

4. ดูแลความปลอดภัยและรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคารของศูนย์ฯ

5. ให้เด็กเคารพธงชาติ และประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

6. สำรวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับการเลี้ยงดูประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครองและเด็ก ในกรณี que เด็กไม่มาเรียนเกิน 3 วันและในกรณีที่เกิดปัญหาอื่นๆ

7. จัดเตรียมสถานที่เรียน จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่น จัดอาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำตัวเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน

8. จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ตามโครงการจัดหาอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก

9. จัดทำบัญชีแสดงรายการอาหารกลางวันรายสัปดาห์ ตามโครงการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็ก

10. ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง จัดบรรยายภาคสิ่งแวดล้อมในบริเวณศูนย์ฯ (สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2547, หน้า 13.)

จากเอกสารเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กนั้น กล่าวได้ว่าผู้ดูแลเด็ก มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดประสบการณ์ให้เอื้อต่อการพัฒนาเด็กอย่างเต็มศักยภาพ สาเหตุที่มาทำงานนี้ เพราะรักในอาชีพ เป็นคนพื้นที่ ทำให้เดินทางสะดวก ได้ทำประโยชน์ให้ชุมชนและทำบุญกับเด็ก นอกจากบทบาทหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและดูแลเด็กแล้ว ผู้ดูแลเด็ก หลายคนต้องทำงานธุรการ แม่ครัว ทำความสะอาดและดูแลสถานที่ด้วยปัญหาที่พบ คือ ผู้ดูแลเด็ก ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องพัฒนาการเด็ก ขาดสื่อการเรียนการสอน ขาดงบประมาณ และไม่มีสถานที่ที่เป็นเอกเทศ ความต้องการที่สำคัญของผู้ดูแลเด็ก คือ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจและสวัสดิการมั่นคง ดังนั้นการจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ก็ตามผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องรู้ความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วจึงสนองความต้องการนั้นๆ และในการสนองตอบความต้องการก็จำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องใช้กลวิธีตลอดจนทักษะในการบริหารต่างๆ เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในการบำรุงขวัญ ทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะในการสื่อความหมาย ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

ตลอดจนใช้หลักจิตวิทยา และสมมติฐานในการทำงานของมนุษย์ นำมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและบุคคล อันเป็นผลที่จะทำให้บุคคลพัฒนางานนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ 3-5 ขวบ ในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งพัฒนา ความพร้อมแก่เด็กในวัย 3-5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมี ความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาคือในระดับประถมศึกษา

ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 7,520 แห่ง กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด จำนวน 4,155 แห่ง และสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่าการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ จำนวน 2,651 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14,326 แห่ง

ส่วนราชการดังกล่าวต่างมีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาเด็กวัย 3-5 ขวบ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาคือในระดับประถมศึกษา เช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชนบริหารงานโดย คณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่ง ประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง/ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด/มัสยิดบริหารงานโดย คณะกรรมการ บริหารศูนย์อบรมก่อนเกณฑ์ ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วย ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็น ประธาน และการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) บริหารงานโดยผู้บริหารโรงเรียน

ต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาล และ องค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจาก รัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่
องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้าน
โครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้าน บุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรม
ตามหลักสูตรด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและ
สนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครอง

ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นถือ ปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ
เป็นไปในแนวทางเดียวกัน แบ่ง มาตรฐานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น

2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน

ปี พ.ศ. 2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นใน ปี พ.ศ. 2547 นั้น ควรจะปรับปรุง
เนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ ที่
เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการ ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. มาตรฐานด้านบุคลากร

3. มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

4. มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง โดย
กำหนด จำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชน และผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

2. ผู้นำทางศาสนา
3. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ผู้แทนชุมชน
5. ผู้แทนผู้ประกอบการ
6. ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของ คณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตาม นโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. พิจารณาเสนอแผนงาน /โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

7. ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มิถุนหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงขอยกประเด็นที่เกี่ยวกับวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรว่ามีความเป็นมาและมีความจำเป็นดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับ การอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตาม วัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา)

2. เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์ ร่วมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

3. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

4. เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็ก ตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน เดียวกัน ดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปี หมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและ พัฒนาการ ของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ ด้ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิด คุณค่าต่อตนเองและสังคม

2. หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาดังกล่าว เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเอง ตามลำดับขั้น ของพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการดังนี้

2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

2.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษานี้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรม ไทย

2.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

2.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก (รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก (พ.ศ. 2554-2558) (อัคราเนนา))

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลักการและแนวทางการพัฒนาในด้านงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาที่ดีมากขึ้น และในรายงานการประเมินผลการศึกษาภายนอก รอบที่ 3 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในขั้นระดับพอใช้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ว่ามีแนวทางในการพัฒนาวิชาการเป็นไปในทางทิศทางใดเพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาทางด้านวิชาการมากยิ่งขึ้น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญจิต นิยมเกตุ (2552) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมากและเรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่วนด้านการนิเทศการสอนอยู่ในระดับน้อยเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การบริหารและระดับการศึกษา พบว่า จำแนกตามเพศและประสบการณ์ การบริหารและระดับการศึกษา พบว่า จำแนกตามเพศและประสบการณ์ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นุสรรา หันถา (2556) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่ม4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย การกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำรวจความต้องการของครู จัดให้มีการอบรมด้านวิชาการแก่ครู และจัดสรรงบประมาณในการหานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งและเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับบ่อยครั้งทั้งสามด้าน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ การเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการในโรงเรียน และด้านการบริหารงานวิชาการตามลำดับ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (x3) ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ (x2) และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน (x1) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณถดถอยพหุคูณร้อยละ 68.70

ประยูร อาคม (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ 1) บรรยากาศในโรงเรียน 2) การสนับสนุนการจัดการชั้นเรียน 3) พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ 1) แรงจูงใจ 2) การพัฒนาและการใช้หลักสูตร 3) การสนับสนุนการ

ประเมินผลการเรียนของนักเรียน 4) การจัดการเรียนการสอน 5) การนิเทศการศึกษาสำหรับค่าเฉลี่ยรายด้านที่น้อยที่สุดของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม คือ ด้านการนิเทศการศึกษา

ศิรินาถ อาจบรรจง(2556) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5. โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ 1) การจูงใจ 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3) ศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ 4)การจัดการเรียนการสอน 5) พฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) การนิเทศการศึกษา

อัปคูลกอร์เคอร์ อิบบรอฮิม (2552) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและด้านการนิเทศและประเมินการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจูงใจบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจูงใจบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน มากที่สุด รองลงมา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และ

ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่งพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน และด้านการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชนมีความแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกันตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วีรชาติ วิชาศรี (2550) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครูและด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศ และด้านหารประเมินผลการสอน ด้านการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแล เอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน Cavazos (1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High School พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมาย การปฏิบัติงานวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

ปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้นำสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านการประสานงานด้านหลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน การสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้นำสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้นำสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวมความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้นำ

สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเผด็จ มีชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารงานนิติวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วน ขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ชโลทร ปิงเมือง (2555) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาปาง เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาปาง เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.07$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการความคิดเห็นในด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.15$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ($\mu=4.14$) และมีการ ปฏิบัติน้อยสุดในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\mu=3.86$)

อันธิชา ภูมิไธสง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมแตกต่างกันน้อยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันน้อยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบการ ไม่แตกต่างกัน

จิราภา แดงขาว (2556) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูเครือข่ายเขาชนาน้ำ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และ

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีแตกต่างกัน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน ขอนแก่น ในภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฐม ปริญญาญกร (2553) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านบริหารจัดการหลักสูตรสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการวัดประเมินผลและวิจัย ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านนิเทศการศึกษา ส่วนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบ

วิรัชติ วิลาศรี (2550) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้าน การสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลา

ในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันส่วนนี้เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนเท่านั้น ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ณัฐธัญญา สมวัตร (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนควรจะมีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดี และมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรสถานศึกษา

สมควร ไกรพน (2549) ได้วิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสามัญศึกษาขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สมบูรณ์ เอี่ยมศิลปะชัย (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน สหคुरुวิทย์ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก ราชบุรี พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนควรจะมีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดี และมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรสถานศึกษา และเมื่อจำแนกตาม และประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารแลครูพบว่าโดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูพบว่า จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ขวัญชัย ศรีแก้ว (2551) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

พรมลือ แก้วคำใจ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ สังกัดแผนกศึกษา แขวงพงสาลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ส.ป.ป. ลาว) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ สังกัดแผนกศึกษาแขวงพงสาลี ตามความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในคนอื่น ด้านการมองเห็นไกล และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน อันได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านความกล้าและเปิดเผย ด้านการใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านความสามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน และภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ สังกัดแผนกศึกษาแขวงพงสาลี ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์บริหารงานและปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน และประสบการณ์บริหารงาน คือ Mahasarakham University ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ แต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกันเห็นว่ามีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรประสบการณ์บริหารงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์บริหารงาน 10-20 ปี เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์บริหารงานบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ส่วนบุคลากรที่มี

ประสบการณ์บริหารงานต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์บริหารงานมากกว่า 20 ปี และบุคลากรที่มี ประสบการณ์บริหารงาน 10-20 ปี กับประสบการณ์บริหารงานมากกว่า 20 ปี เห็นว่าพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่พบปฏิสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระหว่างขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหารงานเกี่ยวกับพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ์สังกัดแผนกศึกษาแขวงพงสาลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยสรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสมบูรณ์ สังกัดแผนกศึกษาแขวงพงสาลี บางด้านอยู่ในระดับมาก และบางด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านความกล้า และเปิดเผย ด้านการ ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านความสามารถ เฉยชัญกับความสลับซับซ้อนซึ่งผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารให้ สูงขึ้นต่อไป

สุรชิน วิเศษลา (2551) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก การ เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและราย ด้าน ไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่ แตกต่างกัน

ชรินทร์ เวชโอสถ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 1 พบว่า ผู้บริหาร และครู มีความ คิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 1 มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 1 พบว่า ความ

คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ด้บัคคอร้เครี่ อีบบรอสีม (2552) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศและการประเมินการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่าง พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจูงใจบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เอกชัย ปานัน (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเวียงแหง มีการรับรู้ว่าคุณบริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการทั้งด้านมุ่งงาน และ มุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังว่าผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ และ ความคาดหวังที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน และ มุ่งสัมพันธ์ ในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเวียงแหงมีสูงกว่าภาวะผู้นำตามการรับรู้ของครูในอำเภอเวียงแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิศิษฐ์ ขวัญเมือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในแต่ละด้านและโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริหารงานวิชาการด้านส่งเสริมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดเตรียม โครงการวิจัย เป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ กฎระเบียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำโครงร่างวิจัย

2. การดำเนินการวิจัย เป็นการสร้างเครื่องมือพร้อมทั้งทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การรายงานผลการวิจัย เป็นการจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เสนอแนะและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่หัวหน้าศูนย์ และครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,269 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้ตารางของทาโรยามาเน่ (บุญชม ศรีสะอาด , 2553, หน้า 43) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 304 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีการกระจายอย่างทั่วถึง ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์ จำนวน 109 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 195 คน และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีการกระจายอย่างทั่วถึง ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะคำถามแบบเชิงตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการและแนวคิด จากเอกสาร ตำราและผลงานการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำผลการศึกษาไปสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยรวมเท่ากับ 1.00 ส่วนค่า IOC รายด้านมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม สามารถสรุปได้ว่า ทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยาม เชิงปฏิบัติการ ดังนั้นจึงสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกันหรือมีความตรงตามเนื้อหา (สุวิมล ติรกานันท์ ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ 2543, 435)

1. การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน
2. การจัดการด้านการเรียนการสอน
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
5. ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรโรงเรียนใกล้เคียง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและโดยรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด , 2553) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป
- การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2558 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามในแต่ละครั้ง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2558 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 304 ชุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 304 ชุด

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย สำหรับการแปลผลของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมัธยฐาน เลขคณิต ตามเกณฑ์จุดศูนย์กลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) แปลข้อมูล โดยใช้เกณฑ์จุดศูนย์กลาง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 87) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test แบบ Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) และการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One–Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 133-143)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน ปีการศึกษา 2558

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าศูนย์และครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 25 58 จำนวน 304 คน นำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง

df	แทน	องศาความเป็นอิสระ
p-values	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการ วิจัยครั้งนี้จำนวน 304 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 304 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถาม จากจำนวนทั้งหมดที่ส่งไปผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็น ค่าความถี่ค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 หัวหน้าศูนย์	109	35.90
1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก	195	64.10
รวม	304	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	22	7.20
2.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี	83	27.30
2.3 มากกว่า 10 ปี	199	65.50
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่าเป็นครู ผู้ดูแลเด็ก (ร้อยละ 64.10) หัวหน้าศูนย์ (ร้อยละ 35.90) และ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 65.50) ตั้งแต่ 5-10 ปี (ร้อยละ 27.30) ส่วนน้อยที่สุดคือน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 7.20)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน ปีการศึกษา 2558

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558
2. ผลการ เปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ ปีการศึกษา 2558
3. ผลการ เปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปีการศึกษา 2558 ดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน และเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 จำแนกตามสถานภาพและ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวมและ
รายด้าน

ข้อที่	โดยรวมและรายด้าน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1.	การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	4.09	0.60	1	มาก
2.	ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	4.07	0.62	3	มาก
3.	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.08	0.54	2	มาก
รวม		4.08	0.51		มาก

จาก ตารางที่ 4. 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การ พัฒนาหลักสูตรของ
โรงเรียน ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
($\bar{X} = 4.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.07$)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ
โรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน เป็น
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่

4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการ
พัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางก่อนจัดการศึกษา	4.12	0.65	2	มาก
2.	ผู้บริหาร เก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านความต้องการ ในการจัดการศึกษาของชุมชน	4.07	0.64	6	มาก
3.	ผู้บริหาร กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระ วิชา	4.06	0.66	7	มาก
4.	ผู้บริหาร กำหนดการนิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษาตาม หลักสูตร	4.01	0.66	10	มาก
5.	ผู้บริหาร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.09	0.63	4	มาก
6.	ผู้บริหาร เพิ่มและพัฒนาสาระการเรียนรู้เนื้อหาวิชาตาม หลักสูตร	4.08	0.64	5	มาก
7.	ผู้บริหาร ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า	4.10	0.65	3	มาก
8.	ผู้บริหาร ปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	4.13	0.72	1	มาก
9.	ผู้บริหาร กำหนดขั้นตอนและการวางแผน ในการพัฒนา หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	4.03	0.62	9	มาก
10	ผู้บริหาร ติดตามและการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร	4.06	0.69	8	มาก
รวม		4.09	0.60		มาก

จาก ตารางที่ 4. 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ
โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ก่อนจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร
กำหนดการนิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษาตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.01$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์ฯ			ครูผู้ดูแลเด็ก			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	109	4.17	0.78	195	4.05	0.47	1.51*	0.03

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 ข้อ คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์ในการทำงาน			แหล่งความแปรปรวน					
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม	df	SS	MS	F	Sig.
	4.10	4.09	4.09	รวม	303	111.55	-		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการ
ด้านการเรียนการสอน

ข้อที่	ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานับๆและไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก	4.22	2.94	1	มาก
2.	ผู้บริหาร นำเสนอ ถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เมื่อมีการประชุมหรือหลังการสอน	4.08	1.80	3	มาก
3.	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ การจัดการสอนของครู	4.08	1.86	2	มาก
4.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน	4.07	0.64	6	มาก
5.	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู	3.99	0.69	10	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการพัฒนา หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าหมวดวิชา เป็นต้น	4.05	0.66	9	มาก
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร	4.05	0.65	7	มาก
8.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.05	0.64	8	มาก
9.	ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตาม จุดประสงค์ การเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.07	0.66	4	มาก
10.	ผู้บริหาร ส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.07	0.66	5	มาก
รวม		4.07	0.62		มาก

จากตารางที่ 4. 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้นๆและไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ การจัดการสอนของครู ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 3.99$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์ฯ			ครูผู้ดูแลเด็ก			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	109	4.09	0.58	195	4.06	0.64	0.39	0.58

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกเป็น 3 ข้อ คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการจัดการ ด้านการเรียน การสอน	ค่าเฉลี่ยตาม ขนาดสถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	น้อย กว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.57	0.56
			ภายในกลุ่ม	301	116.50	0.38			
			รวม	303	116.95	-			

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

**1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้าง
บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน**

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชา การ
ของโรงเรียนเป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการ
วิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการ
เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน**

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1.	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อ ประเมิน การจัดกิจกรรมการ สอนของครู	4.18	0.66	2	มาก
2.	ผู้บริหาร ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการ จัดครู สอนแทน เมื่อครู ประจำชั้น/ประจำวิชาไม่สามารถทำการสอนได้	4.01	0.68	9	มาก
3.	ผู้บริหาร กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ ใช้เครื่องเสียง หรือ การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	0.67	10	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้ดูแลเด็กจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.15	2.37	3	มาก
5.	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการและการ เรียนการสอนที่เหมาะสม	4.03	0.65	7	มาก
6.	ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและ นักเรียนในด้านต่างๆ	4.03	0.62	8	มาก
7.	ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครู ประจำชั้น / ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	4.04	0.65	6	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	แปลผล
8.	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.08	0.62	5	มาก
9.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.14	0.67	4	มาก
10.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.20	0.63	1	มาก
รวม		4.08	0.54		มาก

จากตารางที่ 4. 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อ ประเมินการจัดกิจกรรมการสอนของครู ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.00$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการ
เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์ฯ			ครูผู้ดูแลเด็ก			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียน	109	4.15	0.55	195	4.05	0.54	1.44	0.12

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้าง
บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้าง บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้าง
บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 3 ข้อ คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป
โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way
ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยตามขนาดสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป						
	4.03	4.04	4.11	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.52	0.59
				ภายในกลุ่ม	301	90.98	0.30		
				รวม	303	356.25	-		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ หัวหน้าศูนย์และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 304 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหา ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (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

หัวหน้าศูนย์และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 304 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และที่จำแนกตามสถานภาพ เป็นหัวหน้าศูนย์ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10

5.1.2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวมและรายด้าน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}=4.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.07$)

5.1.3 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนและการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางก่อนจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดกรณีพิเศษ ติดตาม การจัดการศึกษาตามหลักสูตร ($\bar{X}=4.01$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการ อยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆและไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ การจัดการสอนของครู ($\bar{X}=4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X}=3.99$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ระดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน และการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการสอนของครู ($\bar{X}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.00$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้อภิปรายผลจากการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวมและรายด้าน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวมและรายด้าน

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มีการประชุมหารือ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยระดับคุณครู ตรี อิบบรอฮิม (2552) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนและการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางก่อนจัดการศึกษา มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพิ่มและพัฒนาสาระการเรียนรู้เนื้อหาวิชาตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย ศรีแก้ว (2551) ได้วิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารแลครูพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง สองกลุ่ม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ เอี่ยมศิลปะชัย (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียน สหครุวิทย์ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอดำเนิน สะดวก ราชบุรี พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดี และมีการ ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียนและการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการ พัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้าศูนย์และครูผู้ดูแลเด็ก ต่าง ทำหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น หัวหน้าศูนย์มีหน้าที่ในการกำหนด นโยบาย หลักสูตรแลภารกิจต่างๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนผู้ดูแลเด็กมีการนำนโยบายต่างๆ ไปใช้ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีระดับความคิดเห็น แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เวช โอสถ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพุมธานีเขต 1 พบว่า ผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพุมธานีเขต 1 มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพุมธานีเขต 1 พบว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียนและการเปรียบเทียบจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขั้นตอนและการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรอย่างอย่าเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก การ เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไกรพน (2549) ได้วิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสามัญศึกษาขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ ผลการศึกษ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้น สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรให้ข้อมูลย้อนกลับ การจัดการสอนของครู มีการนำเสนอถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เมื่อมีการประชุมหรือหลังการสอน มีการใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร มีการส่งเสริมการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สมควร ไกรพน (2549) ได้วิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สามัญศึกษาขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็น ของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ เอี่ยมศิลปะชัย (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน สหคหวิทย์ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอคำเนินสะดวก ราชบุรี พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนควร จะมีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดี และมีการส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนให้ เป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียน การสอน จำแนกตามสถานภาพ

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้าศูนย์และครูผู้ดูแลเด็ก ต่างร่วมมือกันด้านการจัดการด้านการเรียน การสอนจึงมีระดับความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชิน วิเศษลา (2551) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม รายด้านอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียน การสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำทาง วิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปี การศึกษา 2558 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่ แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีวิธีการในด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ปรีฉัตร เล็กดวง (2554) ได้

ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้นำสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.4 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการสอนของครู มีการส่งเสริมสนับสนุนครูใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีการจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเผด็จ มีชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารงานนิติวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโลทร ปิงเมือง (2555) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาปาง เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาปาง เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริม บรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.07$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการความคิดเห็นในด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.15$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ($\mu=4.14$) และมีการ ปฏิบัติน้อยสุดในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\mu=3.86$)

**2. การเปรียบเทียบระดับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้าง
บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้าศูนย์และครูผู้ดูแลเด็ก ต่างร่วมกันจัดทำด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จึงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อันทิยา ภูมิไธสง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า โดยรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า จำแนกตามประเภทการบริการ โดยรวมแตกต่างกันน้อยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันน้อยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไกรพน (2549) ได้วิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสามัญศึกษาขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ และ ประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

**3. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้าง
บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2558 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันแต่มีความร่วมมือในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนร่วมกันจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จักรกฤษ วงศ์ชาติ (2551) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชิน วิเศษลา (2551) ได้

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ ต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา

1.2 จากผลการศึกษา ด้าน การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารกำหนดการนิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษาตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตร

1.3 จากผลการศึกษา ด้าน การจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ

1.4 จากผลการศึกษา ด้าน การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการจัดครูสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่สามารถทำการสอนได้ ดังนั้น ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้ศึกษามีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและผู้นำควรส่งเสริมและพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐต่อไป

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู และ ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนและการวางแผน ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

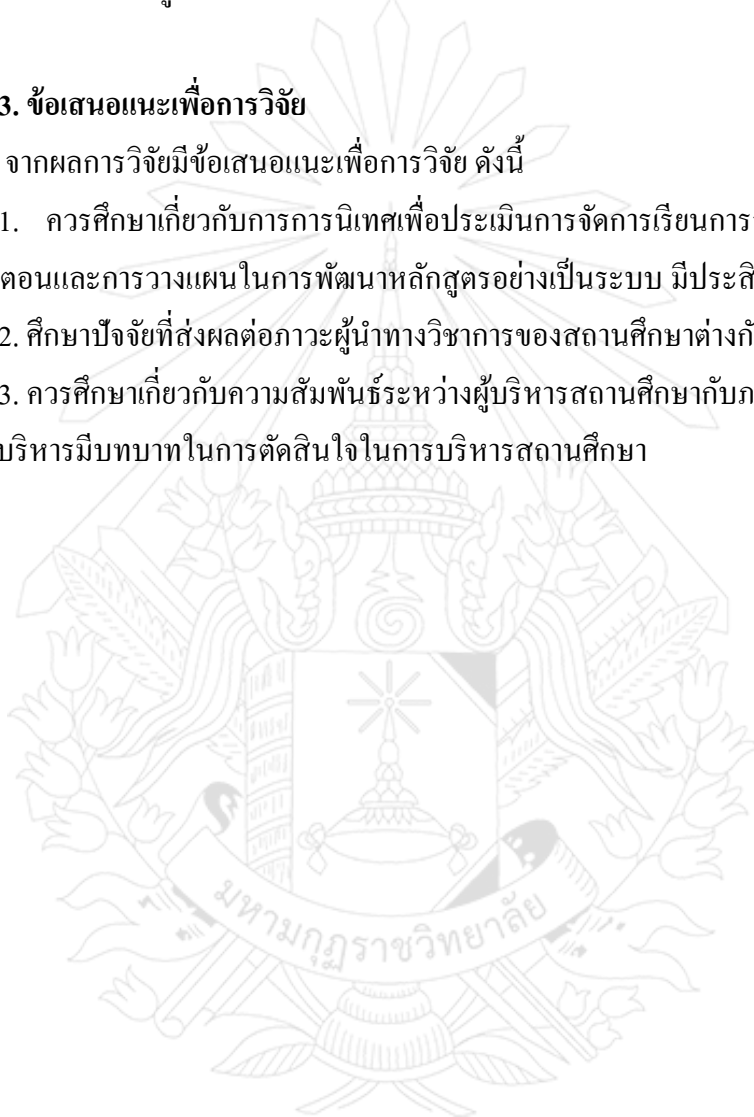
3. ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

4. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหาร ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการจัดครูสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่สามารถทำการสอนได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับเด็กต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูและกำหนดขั้นตอนและการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาต่างกัน
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , (2547). *มาตรฐานการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* , กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ.

_____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.

กวี วงศ์พุด. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมการบัญชี, 2542.

กิติมา ปรีดีดิถก. (2545). *“Instructional Leadership : บทบาทที่ไม่ควรถูกลืม ” การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์.

_____. (2551). *การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนาพิมพ์. 2551

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2549). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม . มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชาญชัย อาจินสมาจาร.(2550) . *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อพิมพ์กรุงเทพฯ.

ถวิล มาตรฐาน. (2544) . *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.

ทองใบ สุดซารี.(2543) . *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* . พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. 2550 .

ธวัชชัย เปรมปรีดี . (2552). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีรรัตน์ กิจจักษ์ . . *เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา*. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์. 2542 . หน้า 11.

นิพนธ์ กิनावงศ์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : ทรูทไทย.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การกับการบริหารการศึกษา*. เลข : สถาบันราชภัฏเลย.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2551). *ศัพท์ทางวิชาการ*. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- ประเวศ วะสี. (2544). *ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพสังคมไทยและวิธีแก้ไข*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พรินติ้ง เซ็นเตอร์.
- ประสิทธิ์ เขียงศรี. (2552). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณี สังขะตะววรรณ และ ศิริวรรณ ศรีหพล. (2545). *การออกแบบหลักสูตร. ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและวิทยวิธีการสอน*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรชัย ภาพันธ์. (2550). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School- Based Management*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2550). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักซ์.
- พระธรรมปิฎก. (2542). *กรณีธรรมกาย : บทเรียนเพื่อศึกษาพระพุทธศาสนาและสร้างสรรค์สังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร : กองทุนวุฒิชรรคม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2549). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุภากรพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา ดันสอน. (2550). *การจัดการยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2535). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา : ผู้บริหาร การศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

- วิจิตร ศรีสอาน. (2548). *หลักประกันคุณภาพของระบบประกันคุณภาพ. จุลสารประชาคมประกันคุณภาพ การศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน 14มกราคม 2548.* (อัคราเน).
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2525). *พัฒนาหลักสูตรและการสอน : มิติใหม่.*, กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ . (2549). *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและการวิเคราะห์* . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- . (2550). *ความเป็นอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- . (2553) . *ผู้บริหารโรงเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วิระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ.* กรุงเทพมหานคร : วี.พรินต์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- . (2550) . *องค์กรและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- เสาวนิตย์เส้ามานนท์. (2550) . *ภาวะผู้นำ.* นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. (2544) . *ภาวะผู้นำกับวิกฤตระบบราชการไทย.* กรุงเทพมหานคร : มติชน.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร .* (พิมพ์ครั้งที่ 3), กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สมเดช สีแสง. (2546). *คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง . (2545). *หลักและทฤษฎีการบริหาร.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2545.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2551). *พฤติกรรมองค์กรและทฤษฎีการประยุกต์.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานศึกษาเทศบาลนครนครราชสีมา . (2550) . *กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.* นครราชสีมา. เทศบาลนครนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , (2544, หน้า 78) *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก,* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา.
- สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น , (2547). *คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*, กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *การบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. ร.ส.พ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา . (2549). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2550). *สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. วารสารวิชาการ . 2550. (อัดสำเนา).
- เสนาะ ดิยาวี. (2550). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุกุล เขียงพลกษาวัดีย์ . (2549). *มิติใหม่ของผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งแสงการพิมพ์.
- อวยชัย ชบา. (2550). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- อัญญา สังข์สุวรรณ. (2540). *การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณี*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2544). *ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

- กรกช วัฒนวีริยะ . (2550). “*ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนรังสีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*” . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โกเมธ พิมพ์เบ้าธรรม. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ขวัญชัย ศรีแก้ว. (2551). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยศิลปากร .
- จักรกฤษ วงศ์ชาติ. (2551). “ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ” . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิต วิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จันทนา เมืองจันทร์ . (2543). “ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแขวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ” . การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชา การบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทรานี สงวนนาม. (2550). “ สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคาราวีวิทยาลัย ”. การศึกษาค้นคว้า แบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินดา คำภาพงษา . (2552). “ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ” . การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จตุรงค์ พรศรี. (2551). “รูปแบบภาวะผู้นำของนายทหารอากาศ . ศึกษาเฉพาะกรณีของกองบิน 21 จังหวัดอุบลราชธานี” . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี .
- ชรินทร์ เวชโอสถ . (2552). “ การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1 ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ณัฐธินิชา สมวัตร . (2549). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1- 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ” . สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2552). “สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ” . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติมา เทียนทอง . (2544). “ภาวะ ผู้นำของบริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า ” , งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เบญจพร แก้วมีศรี. (2549). “ การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีฉัตร เล็กดวง . (2554). “ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรมลือ แก้วคำใจ . (2551). “ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมบูรณ สังกัดแผนกศึกษา แขวงพงสาลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส.ป.ป.ลาว ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งทิวา สันติผลธรรม. (2552). “การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วารภรณ์ วัฒนกุลเจริญ. (2549). “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรชาติ วิชาศรี . (2549). “ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมควร ไกรพน . (2549). “แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสามัญศึกษา ขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย , สถาบันราชภัฏเลย.
- สราญรัตน์ จันทะ . (2548). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลอย เขต 2”. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

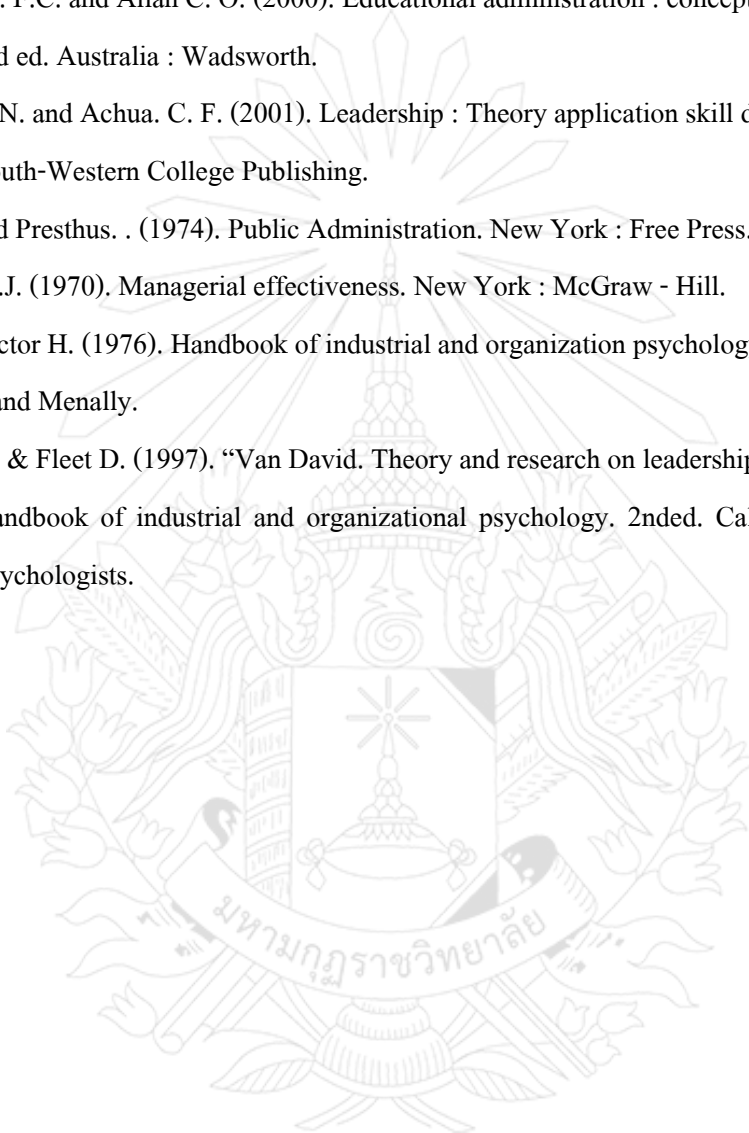
- สุรชิน วิเศษตา .(2551). “ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุรภา เกตุมาลา .(2548). “ การศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ” . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อับดุลกอรีเดร์ อิบบรอฮิม. (2552). “ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู 131 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3” . สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ. (2551). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

2. ภาษาอังกฤษ

1) General Book

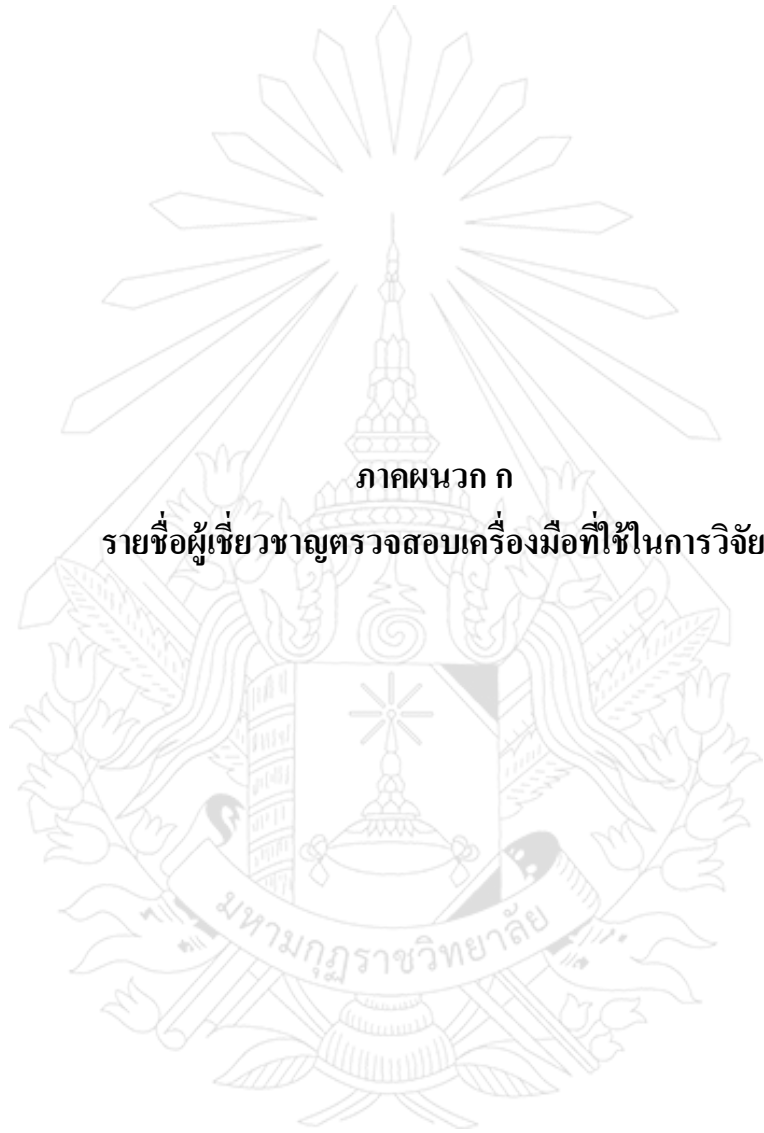
- Bass. Bernard M. and Avolio. (1990). B.J. Manual for the multifactor leadership questionnaire. Palo Alto. California ; Consulting Psychologists .
- Barnard.Quoted in Luvern L. (1998). Gunningham and William J. Gephert. Leadership : The Science and the Art Today.
- Bennis . (1959). Leadership Theory and Administrative Behavior : The Problem of Authority. New York : Free Press.
- Burns. James M. (1987). Leadership. New York : Harper & Row.
- Halpin. (1999). Theory and Research in Administraion. New York : Macmillan.
- Hersey and Blanchard . (1970). Management of Organizational . New York : McGraw-Hill Book Co.
- Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. Educational Administration Quarterly, 28 (3), 430-443.
- Leithwood. K. (1994). Leadership for school restructuring. Educational Administration Quarterly.

- Leithwood, Kenneth, Doris J. and Alicia F. (1994). Reshaping the principal ship : Insight from transformational reform efforts. California : Corwin Press.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (1996). Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership. Educational Administration Quarterly.
- Lunenburg, F.C. and Allan C. O. (2000). Educational administration : concepts and practices. 3rd ed. Australia : Wadsworth.
- Lussier, R.N. and Achua, C. F. (2001). Leadership : Theory application skill development. South-Western College Publishing.
- Pliffner and Presthus. . (1974). Public Administration. New York : Free Press.
- Reddin, W.J. (1970). Managerial effectiveness. New York : McGraw - Hill.
- Vroom, Victor H. (1976). Handbook of industrial and organization psychology. Chicago : Rand Menally.
- Yukl, G.A. & Fleet D. (1997). "Van David. Theory and research on leadership in organization" in Handbook of industrial and organizational psychology. 2nded. California : Consulting Psychologists.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

วุฒิการศึกษา

Ph.D. (English)

ตำแหน่ง

อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตอีสาน

2. ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง อาจารย์

บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตอีสาน

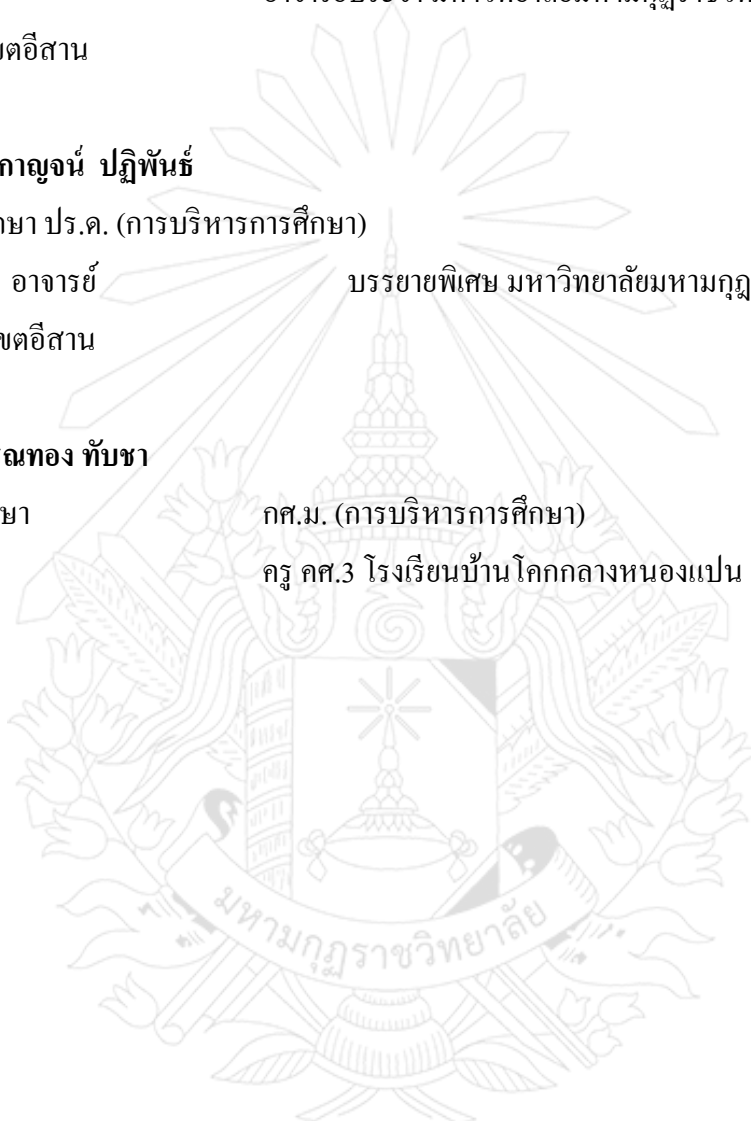
3. นางพรรณทอง ทับชา

วุฒิการศึกษา

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง

ครู คศ.3 โรงเรียนบ้านโคกกลางหนองแปน





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 6012/ว1220



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

24 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

ด้วย นางรัชณี บุญลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720440512014 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6012/ว1220



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

24 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นางพรรณทอง ทับชา

ด้วย นางรัชณี บุญลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720440512014 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. (043) 241495

ที่ ศธ 6012/363

วันที่ 24 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

ด้วย นางรัชณี บุญลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720440512014 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ ศธ 6012/1241



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

2 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....

ด้วย นางรัชณี บุญลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720440512014 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทาง วิชาการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น” โดยมี พระครูปลัดสมชัย ภาสุมโก, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
2. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจาก หัวหน้าศูนย์และครูผู้สอนใน ศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อทั้ง 2 ตอน ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ทั้งนี้จะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอความอนุเคราะห์จากท่านส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยเร็ว ขอขอบพระคุณล่วงหน้าไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นางรัชณี บุญลือ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

- ครูผู้สอน หัวหน้าศูนย์

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5-10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

- ข้อความต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
- โปรดตอบคำถาม ให้ครบทุกข้อจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ
- โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ และพิจารณาว่า หัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ของท่านมีการปฏิบัติในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ โดยใช้เกณฑ์ ต่อไปนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

ตัวอย่าง

โปรดอ่านรายละเอียดแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า หัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ของท่านมีการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

ข้อที่	รายการที่พิจารณา	ระดับการปฏิบัติที่สังเกตได้ของ ผู้บริหาร					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยลดเวลาอธิบายเพื่อขยายการเรียนรู้ตลอดเวลา		✓				

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น	ระดับการปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน							
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางก่อนจัดการศึกษา						
2.	ผู้บริหารเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านความต้องการในการจัดการศึกษาของชุมชน						
3.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระวิชา						
4.	ผู้บริหารกำหนดกรณีพิเศษ ติดตาม การจัดการศึกษาตามหลักสูตร						
5.	ผู้บริหารปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
6.	ผู้บริหารเพิ่มและพัฒนาสาระการเรียนรู้เนื้อหาวิชาตามหลักสูตร						
7.	ผู้บริหารใช้วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า						

8.	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง						
9.	ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนและการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ						
10.	ผู้บริหารติดตามและการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร						
ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน							
1.	ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆและไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก						
2.	ผู้บริหารนำเสนอถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เมื่อมีการประชุมหรือหลังการสอน						
3.	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ การจัดการสอนของครู						
4.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน						
5.	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู						
6.	ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าหมวดวิชา เป็นต้น						
7.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร						
8.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
9.	ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้						
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						

ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน						
1.	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการสอนของครู					
2.	ผู้บริหาร ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการจัดครูสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่สามารถทำการสอนได้					
3.	ผู้บริหาร กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
4.	ผู้บริหาร ส่งเสริมครูผู้สอนจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					
5.	ผู้บริหาร ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการและการเรียนการสอนที่เหมาะสม					
6.	ผู้บริหาร เยี่ยมชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนในด้านต่างๆ					
7.	ผู้บริหาร จัดครูสอนแทนหรือช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น / ประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
8.	ผู้บริหาร จัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน					
9.	ผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมที่หลากหลาย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
10.	ผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนครูใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ



ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดขอนแก่น

ข้อ	ข้อความ	การพิจารณา ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	IOC=	ผลการ พิจารณา
		1	2	3			
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน							
1	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ก่อนจัดการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านความต้องการในการจัดการศึกษา ของชุมชน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ของแต่ละกลุ่มสาระวิชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารกำหนดการนิเทศ ติดตาม การ จัดการศึกษาตามหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเพิ่มและพัฒนาสาระการเรียนรู้ เนื้อหาวิชาตามหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารใช้วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการ สอนอย่างคุ้มค่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนและการ วางแผนในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็น ระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

10	ผู้บริหารติดตามและการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน							
1	ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆและไม่มีการกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารนำเสนอถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เมื่อมีการประชุมหรือหลังการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ การจัดการสอนของครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการพัฒนาหลักสูตรไว้ อย่างชัดเจน เช่น รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าหมวดวิชา เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

	ของนักเรียนให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้						
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาของโรงเรียน							
1	ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อประเมินการจัดกิจกรรมการสอนของครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร ควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการจัดครูสอนแทน เมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่สามารถทำการสอนได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้สอนจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการและการเรียนการสอนที่เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนในด้านต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น / ประจำวิชาไม่มาทำการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

	ของนักเรียน						
9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำ นวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูใช้ นวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการ สอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก จ
คำสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability

Item-Total Statistics

Scale	Cronbach's	
Variance	Corrected	Alpha if
if Item	Item-Total	Item
Deleted	Correlation	Deleted

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.9333	.52083	30
VAR00002	3.8333	.46113	30
VAR00003	3.9333	.52083	30
VAR00004	3.8333	.59209	30
VAR00005	3.9000	.40258	30
VAR00006	3.9333	.52083	30
VAR00007	4.0333	.49013	30
VAR00008	4.0333	.61495	30
VAR00009	4.0333	.41384	30
VAR00010	3.9667	.61495	30
VAR00011	4.1000	.48066	30
VAR00012	4.1333	.62881	30
VAR00013	4.0667	.63968	30
VAR00014	3.8333	.64772	30
VAR00015	3.7667	.56832	30
VAR00016	3.8667	.50742	30
VAR00017	3.9667	.66868	30

VAR00018	4.0000	.64327	30
VAR00019	3.7000	.59596	30
VAR00020	3.8667	.62881	30
VAR00021	4.0333	.55605	30
VAR00022	3.8333	.59209	30
VAR00023	3.8667	.50742	30
VAR00024	3.9333	.63968	30
VAR00025	3.7667	.62606	30
VAR00026	3.8333	.59209	30
VAR00027	3.8333	.59209	30
VAR00028	3.9333	.58329	30
VAR00029	4.0333	.71840	30
VAR00030	3.9667	.71840	30

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.929	30



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล : นางรัชณี บุญลือ
 วัน เดือน ปี เกิด : 1 กันยายน 2510
 ภูมิลำเนา : จังหวัดขอนแก่น
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 54 หมู่ที่ 8 บ้านโนนสำราญ ตำบลกุดขอนแก่น
 อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
 ประวัติการศึกษา : ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
 ตำแหน่งและประวัติการทำงาน : ข้าราชการครู
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัด โนนศิลา

