



พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต ๒

เขารัตน์ก้องณี จันทรอดิ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย

มกราคม ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย)

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒



เลขทะเบียน 5747871
เลขเรียกหนังสือ 371.201
ย 547 พ 2
วันที่ 25 ธ.ค. 57

๑

371.201

ย 547 พ 2

25 ธ.ค. 57

เยาวลักษณ์ จันทรอดิ



37A5747871

R
371.201
ย547พ
2557

Title: พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย

หนังสืออ้างอิง

(REFERNCE BOOK)

ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

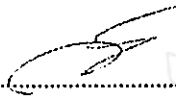
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย

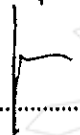
มกราคม ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย)


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์
ของ นางเยาวลักษณ์ จันทระคดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

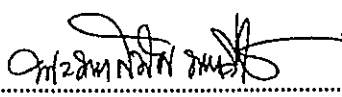
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูวิจิตรปัญญากรณ์,ดร.)


..... กรรมการ
(ดร.ถวิล ลดาวัลย์)


..... กรรมการ
(ดร.สัมพันธ์ แก้วสมบัติ)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... รักษาการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระมหาสมัคร มหาวิโร)

วันที่ 26 เดือนกันยายน พ.ศ. 2556

5520750532006: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมภาวะผู้นำ/สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ยาวลักษณะ จันทรคติ: พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 (THE ACADEMIC LEADERSHIP BEHAVIOUR OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์: วิมลพร สุวรรณแสน ทวี, ปร.ด., กฤตยากร ลดาวัลย์, ปร.ด., 109 หน้า, ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 865 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.66 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน t-test แบบ Independent และ F – test (One – way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ควรส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง

3.2 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ควรสนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลจากสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย

3.3 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูล สภาพจริงและความต้องการของชุมชน



5520750532006: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE ACADEMIC LEADERSHIP BEHAVIOUR PRIMARY EDUCATION

YAOWALAK JANTARAKATI: THE ACADEMIC LEADERSHIP BEHAVIOUR OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2 ADVISOR COMMITTEE: WIMONPORN SUWANNSAEN-TAWEE, Ph.D., KITTAYAKORN LADAWAN, Ph.D., 109 P., B.E. 2013.

The specific objectives of this research were to study, compare and examine school administrators' behaviours towards academic leadership at their primary schools under Mahasarakham Primary Education Service Area 2 (MPESA 2). The samples using in this study comprised school administrators and teachers, totaling 865 subjects. The instrument using for data collection was Likert-type questionnaires with IOC between 0.66 and 1.00, and the reliability for the whole issue at 0.98. The statistics using for data analyses included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test (Independent Samples) and F-test (One-way ANOVA).

The research's findings showed the following:

1) School administrators' behaviours towards academic leadership at their primary schools under MPESA 2 were practised at 4th scale in the overall aspect. When taking a single aspect into account, all aspects were also practised at the same scale as in the overall aspect. These aspects included those of: planning for developing professional teachers, the assessment of students' work performance, the perspective and trends of changing curricula, an arrangement of a project for students with special need respectively.

2) The comparative results indicated that different school sizes had nothing to do with school administrators' behaviours towards academic leadership at their primary schools under MPESA 2 in both the overall aspect and a single one.

3) Suggestions on school administrators' behaviours towards academic leadership at their primary schools under MPESA 2 could be concluded as follows:

3.1 With regard to the aspect of planning for developing professional teachers, school administrators should encourage teachers to produce their academic undertakings as to develop them or gain promotions.

3.2 In respect of that of assessment of students' work performance, they should encourage them to measure and assess students' learning achievements from the actual states by using various methods of assessment.

3.3 In relation to that of the perspective and trends of changing curricular, school administrators should encourage communities to participate in creating local curricula following data, actual states and communities' requirements.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ ดร.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ทำให้สารนิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ ดร. ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.ถวิล ลดาวัลย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ แก้วสมบัติ กรรมการ อาจารย์ ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ ที่ปรึกษาร่วม

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือทั้ง 3 ท่าน คือ นายพิมล แก้วพะเนาว์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าหมากคำ นายสมนึก สุวรรณมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนรัง และคุณครูธานี หมื่นศรี ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ ที่กรุณาตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ และเสนอแนะปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณทุกท่านที่กำลังใจจากนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มกุฏราชวิทยาลัย และความช่วยเหลือจากนายพิมล แก้วพะเนาว์ นายณัฐพล จันทรอดิ ที่เป็นกำลังใจให้ สารนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาแด่พระคุณบุพการี ครูอาจารย์ทุกท่านที่ให้โอกาสผู้ทำสารนิพนธ์ได้ภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนตามศักยภาพที่มี

เยาวลักษณ์ จันทรอดิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	11
หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	19
พฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	21
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผล.....	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	95
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	97
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	101
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือ.....	111
ประวัติผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน.....	62
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร.....	63
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน.....	65
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ.....	67
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู.....	69
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ.....	71
4.8 การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน.....	73
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	75

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาด สถานศึกษา.....	77



สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

53



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษา คือ เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาให้ความรู้เป็นอาวุธทางปัญญาที่สำหรับการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ มีฐานความรู้ที่แข่งขันด้วยปัญญาและมีความรู้เป็นฐานในการทำงาน การมุ่งเน้นให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ความรู้ยังช่วยสร้างโอกาสและความได้เปรียบทำให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยสามารถนำมาซึ่งศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั่วโลกได้หันมาให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทางการศึกษาเช่นเดียวกับประเทศไทยที่กำหนดให้การพัฒนาคนเป็นหัวใจของแผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อพยายามลดช่องว่างของโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกัน แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยมีกรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มีความมุ่งหมายโดยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจรรยาบรรณและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมีกระบวนการจัดการเรียนต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (เรียงชัย จงพิพัฒนาสุข, 2546, หน้า 43) การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับความมุ่งหมายตามที่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ การบริหารการศึกษาล้วนมีความสำคัญยิ่ง แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าคือพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในองค์การศึกษา ครูใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนล้วนเป็นผู้ดำเนินการบริหารและแสดงพฤติกรรมในการบริหารซึ่งผู้อื่นจะมองเห็นและรับรู้ได้โดยตลอดในยุคโลกาภิวัตน์ การเรียนการสอนได้กระจายอย่างกว้างขวางทั้งในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัยโดยเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบัน ระบบการศึกษาในประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วหลายประเทศได้เน้นการให้อำนาจการบริหารมาที่โรงเรียนมากขึ้น ดังนั้นผู้มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้างานระดับปฏิบัติ และที่สำคัญสุด ในการกระจายทุกส่วนของประเทศ นโยบายหลักสูตรใหม่ ความมุ่งหมายของการศึกษาหรือวิธีการสอนต่าง ๆ โรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นกับผู้บริหารทั้งสิ้นถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ไม่ดำเนินการตามภารกิจที่ถูกต้อง ทำให้การบริหารไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารในฐานะผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเพราะการบริหารจะมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดขึ้นกับแบบภาวะผู้นำหรือแบบผู้บริหารการใช้อำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (คำพูน ตูไพบูน, 2554, หน้า 2)

การกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานหรือกิจกรรมอันใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งเหนือองค์ประกอบใด ๆ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีผู้นำหรือมีแต่ขาดคุณภาพของความเป็นผู้นำหน่วยงานนั้นย่อมไม่ประสบความสำเร็จได้ (กิติพันธ์ รุจิรกุล, 2549, หน้า 13) การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้กระบวนการในการผลักดันให้กิจกรรมหรือภารกิจของกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยที่ผู้นำเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาของโรงเรียนไปสู่ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการคือผู้ปกครองและนักเรียน หรือเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน เพราะการการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการการทำงาน วิธีการบริหารด้านวิชาการให้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบการจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ภาวะผู้นำทางวิชาการจะสร้างความสำเร็จขององค์กร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการ

นำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผน ปฏิบัติการ

สภาพปัจจุบันปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยจากผลการประเมินตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2555 – 2559 พบว่าคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับหลาย ๆ ประเทศในระดับเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ปัจจัยที่ทำให้คุณภาพของต่ำสาเหตุหลักมาจากคุณภาพการสอนของครู หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การขาดระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง (ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, 2548) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นภาระความรับผิดชอบของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพของผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา 2555 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบในความสามารถด้านภาษา นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 12.88 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.94 แยกเป็นระดับคุณภาพตามเกณฑ์พบว่าจำนวนนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 35.02) และระดับพอใช้ (ร้อยละ 32.61) ระดับปรับปรุง (ร้อยละ 16.39) และระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 15.98) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสมารถย่อยแต่ละตัวชี้วัด พบว่ามีค่าเฉลี่ยร้อยละไม่ถึง 50 โดยเฉพาะการคาดคะเนจากเรื่องที่อ่าน (ร้อยละ 33.57) การสรุปเรื่องราวและข้อคิดจากเรื่องที่อ่าน (ร้อยละ 45.68) และการนำข้อคิดที่ได้จากเรื่องที่อ่านไปใช้ในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 41.98) ซึ่งเป็นจุดอ่อนของนักเรียนในความสามารถด้านภาษาความสามารถ ด้านคำนวณ นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 11.23 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.45 แยกเป็นระดับคุณภาพตามเกณฑ์พบว่าจำนวนนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ (ร้อยละ 46.54) และระดับดี (ร้อยละ 22.05) ระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 17.99) และระดับปรับปรุง (ร้อยละ 13.41) ตามลำดับเมื่อพิจารณาความสมารถย่อยในแต่ละสาระการเรียนรู้พบว่ามีค่าเฉลี่ยร้อยละไม่ถึง 50 โดยเฉพาะสาระการวัด (ร้อยละ 32.10) และการวิเคราะห์ข้อมูลและความน่าจะเป็น (ร้อยละ 33.66) ซึ่งเป็นจุดอ่อนของนักเรียนในความสามารถด้านคำนวณ ความสามารถด้านเหตุผล นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 13.77 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.92 แยกเป็นระดับคุณภาพตามเกณฑ์พบว่าจำนวนนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 33.12) และระดับพอใช้ (ร้อยละ 27.24) ระดับปรับปรุง (ร้อยละ 21.54) และระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 18.10) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสมารถย่อยแต่ละตัวชี้วัด พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยร้อยละใกล้เคียงและสูงกว่า 50 โดยเฉพาะการวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบข้อมูล สถานการณ์ หรือสารสนเทศ (ร้อยละ 51.55) แต่การนำข้อมูล สถานการณ์ หรือสารสนเทศมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้

ในการวางแผน ยังไม่ดีนัก (ร้อยละ 40.47) สอดคล้องกับผลการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2555 ผลการทดสอบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 45.88 รายวิชาภาษาต่างประเทศคะแนนเฉลี่ย 36.94 วิชาคณิตศาสตร์คะแนนเฉลี่ย 35.77 วิชาวิทยาศาสตร์คะแนนเฉลี่ย 37.46 (รายงานการวิเคราะห์ผลการทดสอบและประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2555, 2555, หน้า 1 - 3) จากผลการประเมินดังกล่าวผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจและยังสอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (องค์การมหาชน) ได้สรุปการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบสอง พ.ศ. 2549 - 2552) โดยภาพรวมของสถานศึกษาร้อยละ 34 ได้มาตรฐาน ในด้านผู้เรียนผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในด้านผู้บริหาร ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ในด้านครูผู้สอน ครูมีวุฒิการศึกษา และมีสถานศึกษาอีกร้อยละ 66 ไม่ได้มาตรฐาน ในด้านผู้เรียนไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างมีระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ในด้านผู้บริหารที่ไม่ได้มาตรฐานได้แก่ การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น การมีสื่อการเรียนการสอน สถานที่เชื่อมต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในด้านครูผู้สอนที่ไม่ได้มาตรฐานได้แก่ ความเพียงพอของครู ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555, หน้า 5)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากในการติดตาม นิเทศ ติดตามการสอนของครูและจะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะผู้บริหารงานวิชาการ เพื่อส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการถึงร้อยละ 40 ซึ่งมากที่สุดในการบริหารงานโรงเรียน การดำเนินงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานโรงเรียน (อดุลย์ เอกวงษา, 2551, หน้า 2; อ้างอิงจาก Smit and Andrews, 1989, หน้า 170) ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใหญ่ทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่

นักเรียนด้านวิชาการ ครูใหญ่เป็นผู้นำด้านวิชาการโดยการทำงานร่วมกับครู คอยกระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานเพื่อประสิทธิภาพในด้านการสอน (ภิญโญ สาร, 2537, หน้า 324) แนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Sayfarth, 1999, หน้า 165-273) ได้เสนอบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน 3) การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) การประเมินผลการสอนของครู 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และคิดของมอท (Hoy and Miskel, 1991, p. 38 ; citing Mot, 1972, p. 233) ได้ระบุว่าการศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลักดันให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน นอกจากนี้ การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ยังขึ้นกับปัจจัยอื่น ๆ ดังที่ นิติ สุวรรณศิริ (2541, หน้า 36) กล่าวว่าคนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไปสู่ความสำเร็จขององค์กร นอกจากผู้บริหารแล้วปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จของสถานศึกษาแล้วยังมีบุคลากรในโรงเรียน

รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพของผู้เรียน(NT) ปี การศึกษา 2555 โรงเรียนบ้านเหล่าหมากคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการทดสอบในความสามารถด้านภาษา นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 12.85 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.84 แยกเป็นระดับคุณภาพตามเกณฑ์พบว่าจำนวนนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 51.85) และระดับพอใช้ (ร้อยละ 33.33) ระดับปรับปรุง (ร้อยละ 7.41) และระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 7.41) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสมารถย่อยแต่ละตัวชี้วัด พบว่ามีค่าเฉลี่ยร้อยละไม่ถึง 50 โดยเฉพาะการคาดคะเนจากเรื่องที่อ่าน (ร้อยละ 37.04) การสรุปเรื่องราว และข้อคิดจากเรื่องที่อ่าน (ร้อยละ 41.80)และการนำข้อคิดที่ได้จากเรื่องที่อ่านไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 39.51) ซึ่งเป็นจุดอ่อนของนักเรียนในความสามารถด้านภาษาความสามารถ ด้านคำนวณ นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 9.22 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.74 แยกเป็นระดับคุณภาพตามเกณฑ์พบว่าจำนวนนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้(ร้อยละ 51.85) และระดับดี(ร้อยละ 29.63) ระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 0.00) และระดับปรับปรุง (ร้อยละ 18.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสมารถย่อยในแต่ละสาระการเรียนรู้พบว่ามีค่าเฉลี่ยร้อยละไม่ถึง 50 โดยเฉพาะสาระการวัด (ร้อยละ 21.69) และการวิเคราะห์ข้อมูลและความน่าจะเป็น (ร้อยละ 26.85) ซึ่งเป็นจุดอ่อนของนักเรียนในความสามารถด้านคำนวณ ความสามารถด้านเหตุผล นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 14.00 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.67 แยกเป็นระดับคุณภาพตาม

เกณฑ์พบว่าจำนวนนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 33.12) และระดับพอใช้ (ร้อยละ 27.24) ระดับปรับปรุง (ร้อยละ 21.54) และระดับดีเยี่ยม (ร้อยละ 18.10) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสามารถย่อยแต่ละตัวชี้วัด พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยร้อยละใกล้เคียงและสูงกว่า 50 โดยเฉพาะการวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบข้อมูล สถานการณ์ หรือสารสนเทศ (ร้อยละ 49.21) แต่การนำข้อมูล สถานการณ์ หรือสารสนเทศมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการวางแผน ยังไม่ดีนัก (ร้อยละ 39.51)

จากสภาพปัญหาและข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 235 โรงเรียน แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 295 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,572 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 895 คน แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน ครูผู้สอน จำนวน 641 คน

กำหนดขนาด โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และได้มาโดยการ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling, ประยูร อาษานาม, 2554, หน้า 162 – 167)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.4.2.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ผู้บริหารและ ครูผู้สอน

1.4.2.1.2 ขนาดของโรงเรียนจำแนกเป็น ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาน ศึกษา ตามแนวคิดของของ เซย์ฟาร์ธ (Sayfarth, 1999) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.4.2.2.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

1.4.2.2.2 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน

1.4.2.2.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

1.4.2.2.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู

1.4.2.2.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.4.3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎี ของผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของ เซย์ ฟาร์ธ (Sayfarth, 1999) มาเป็นแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่เกื้อหนุนต่อการ จัดการเรียนการสอนของครูประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.4.3.1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

- 1.4.3.1.2 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน
- 1.4.3.1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 1.4.3.1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู
- 1.4.3.1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่

ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ได้แก่ ปีการศึกษา 2555

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.5.2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและแก้ไขการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหาร

1.5.3 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาในการนำไปพัฒนาและแก้ไขการบริหารงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออก หรือการปฏิบัติตัวของบุคคลนั้น ๆ ตามประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ หรือประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ในภาวะปัจจุบัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการในการคิดริเริ่ม นำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการนี้ผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน มี 5 ด้าน

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หมายถึง ยึดนโยบายของรัฐในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตาม

ข้อมูล สภาพจริงและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างหลักสูตร สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร

2. การประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานนักเรียน หมายถึง ส่งเสริมให้มีการประเมิน ผลนักเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐและข้อกำหนดในหลักสูตร กำหนดนโยบายวางแผน กำหนดเวลาการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน

3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษในโรงเรียน กำหนดขั้นตอนในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษชัดเจนเหมาะสม

4. การประเมินผลการสอนของครู หมายถึง กำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินผล และมาตรฐานที่ชัดเจน ในการประเมินผลการเรียนการสอนของครู วางแผนการประเมินผลการสอนของครูอย่างเหมาะสม กำหนดเวลาในการประเมินอย่างเหมาะสมเน้นอนสม้าเสมอและต่อเนื่อง

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู พัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพสภาพความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ปีการศึกษา 2555

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้างาน ปีการศึกษา 2555

ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2555

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกขนาดโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า13)

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 121 - 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับ
ช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 ช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 หมายถึง หน่วยงาน
ที่กำกับดูแลในสังกัด 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวาปีปทุม อำเภอนาดูน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอ
ยางสีสุราช อำเภอนาเชือก



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการวิจัย ตามประเด็นดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ
- 2.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 ด้าน
- 2.5 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของทฤษฎีและทฤษฎีทางการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็น เซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวคิดที่มีเหตุผล และสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ ทฤษฎีบทบาทในการให้คำอธิบายกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัย (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 9)

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 10) ยุคนี้ทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific management) ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงาน

แต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ The one best way คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือ ผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง Time and motion studies เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียง วิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อว่าในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่าย ๆ ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of labors)
2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal organization theory) ของ อังรี ฟาโยล (Henri fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคล ปฏิบัติงานวิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้านจิตวิทยา (ภาววิดา ธารา ศรีสุทธิ, 2542, หน้า 17) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มี ดังนี้

- 2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง
- 2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด
- 2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of command)
- 2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด
- 2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชา ยืดยาว หลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and staff division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์-เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

- 3.1 หลักฐานอำนาจจากกฎหมาย
- 3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- 3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- 3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- 3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาว การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ Red tape ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบ ระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 (ภาวิดา ธาราศรีลลิตี, 2542, หน้า 10) ยุค ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือ ให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่ดีนัก
2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
3. Integration คือ การหาแนวทางที่มีมิใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง

นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า "การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร" (ภาวิดา ธาราศรีลลิตี, 2542, หน้า 25)

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (hawthorn experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับ คณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาดทดลองของเมโย และคณะ พอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิดมนุษยสัมพันธ์

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน (ภาวิตา ธาตราศรีสิทธิ, 2542, หน้า 11) ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลาย ๆ คน ได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I barnard) เขียนหนังสือชื่อ The function of the executive ที่กล่าวมาถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือขององค์การ และเป้าหมายขององค์การ กับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ นับถือ และประการสุดท้ายคือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคกรีกอร์ (Douglas mc gregor theory x, theory y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน

ทฤษฎี x (The traditional view of direction and control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ

4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. คนมักโง่ และหลอ้งง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุเป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี y (the integration of individual and organization goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมุติฐานดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อูชิ (Wuchi) ชาวญี่ปุ่น ได้เสนอ ทฤษฎี z (z theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี x, y เข้าด้วยกันแนวความคิดก็คือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การสรุปเพื่อออกมาสองทฤษฎีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

- 4.1 การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
- 4.2 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.3 การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.4 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความ คำว่า "การบริหาร" ไว้หลายลักษณะดังนี้

พงศ์สินธุ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรีมณี (2545, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นความพยายามในการดำเนินงาน หรือเป็นขบวนการใด ๆ ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป

เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเป็นการดำเนินงานหรือเป็นขบวนการที่เกิดในองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นันทณี เสถียรศักดิ์พงษ์ (2553, เมษายน 9) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง

1. การใช้คนและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามแผนงานที่วางไว้

2. การจัดใช้กำลังคน กำลังเงิน กำลังวัสดุ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

3. การทำให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บรรลุผลสำเร็จ โดยการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งหลาย คือ เงิน คน วัสดุ เวลา ให้เป็นอุปกรณ์แก่การปฏิบัติงาน

4. การวางแผนงานและดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน โดยจัดกำลังคน เงิน วัสดุ การประสานงาน กำอำนาจการ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมงานให้เหมาะสมที่สุด

คาร์โรล และกิลลิน (Garol and Gillin, 1987 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม

สโตนเนอร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman, 1992 , หน้า 3; นิตยา พรหมเกตู, 2552, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการเพื่อการวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำและการควบคุม เกี่ยวกับการนำทรัพยากร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หลายทัศนะแตกต่างกัน ดังนี้

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2545, หน้า 38-40) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นการใช้อิทธิพล (influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่ง คือ นักเรียนเพื่อให้มีความเจริญงอกงาม บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดโดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สอง ได้แก่ ครูในฐานะตัวแทน (agent) ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2546, หน้า 6) ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ถวิล มาตรเหลี่ยม (2546, หน้า 3) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ในสังคม เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้มนุษย์ดำรงอยู่ได้ด้วยความสะดวก และในขณะเดียวกันก็ถ่ายทอดสิ่งเหล่านั้นไปสู่รุ่นต่อ ๆ ไป การศึกษาเป็นรากเหง้าของการพัฒนา มนุษย์ เป็นปัจจัยหนุนต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งเป็นระบบโครงสร้างหลักของการพัฒนาประเทศ

กล้า ทองขาว (2546, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารและดำเนินงานด้านการศึกษาของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย

สัญญา เศรษฐพิทยากุล (2546, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การตั้งเป้าหมายและพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษา โดยอาศัยทักษะและความสามารถของผู้บริหาร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในอันที่จะประสานผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้ระบบงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดระบบและแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ธีระ ภัคดี (2544, หน้า 7) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนดำเนินงานด้านการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งมีกระบวนการเกี่ยวข้องกับครู หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การสอน และการวัดผล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งจุดมุ่งหมาย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2544, หน้า 99) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้คน เงิน อุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาตามความมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบการบริหารราชการ โดยรูปแบบการบริหารราชการ โดยรูปแบบของสถานศึกษารัฐบาลจัดว่าเป็นองค์การประเภทสาธารณะ ขณะเดียวกันก็เป็นองค์การประเภทบริการ ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ดูแลให้ทุกฝ่ายทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา

กิติมา ปรีดีติติก (2545, หน้า 4) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษาได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายงานครบทั้งการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่

เฮอร์ลิส (Harris, 1989, หน้า 19) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีไม่เพียงแต่มุ่งพัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งให้การพัฒนาบุคคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

เกรจจ์ (Gregg, 1997, หน้า 32) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับงานสอนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษานในสถาบันการศึกษา

จากความหมายการบริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และเป็นสมาชิกที่ดีในสังคมต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลที่เป็นหลักให้กับองค์การ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ (Hoy, K. Wayne; Miskel, G. Cecil, 2005) ผู้นำแสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม(followers)เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย(Owens, 2004) ผู้นำเป็นผู้นำพาองค์การหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้ำที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย(Ubben et al., 2001)

Warner (2002) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำคือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติตามแนวคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ 6) ผู้ที่เต็มใจจะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบ เมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งก้าวออกมาข้างหน้า 7) ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

อุทัย หิรัญโต (2532, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกการจูงใจการริเริ่มการประนีประนอม และประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดพลังรวมกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำการบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หนังสืออ้างอิง

(REFERNCE BOOK)

ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

สรุปได้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้องค์กร มีความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพผลขององค์กร อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงาน

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือสภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน สภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อคนที่มียุทธประสงค์แน่ชัดทำการเคลื่อนไหวเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่น หรือเกิดจากความขัดแย้งกับผู้อื่น เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบัน เกี่ยวกับการเมือง เคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ทางจิตวิทยา และเป็นสาเหตุอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตาม (Owens, 2004) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 25) มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

แบส (Bass, 1985, หน้า 545) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ผู้ตามต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนดเจตคติ ความเชื่อ และความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากในระดับต่ำไปในระดับสูงขึ้น

ประเวศ วะสี (2540, หน้า 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้นๆ ภาวะผู้นำอาจมีในบิดามารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ทางวิชาการ ผู้นำทางการเมือง ภาวะผู้นำอาจจะมีในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือมิใช่ก็ได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำหมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้แม้จะมีมาตรฐานใด ๆ ในการวัดลักษณะของภาวะผู้นำ ก็ยังมีสาระที่กว้างเกินกว่าที่จะให้คำนิยามได้ชัดเจน ในทุกปีมักจะมีกลุ่มนักการศึกษาให้แนวคิดในมิติที่ต่างออกไป อย่างไรก็ตามแนวคิดต่าง ๆ นั้นยังคงพอรวมเป็นกฎเกณฑ์ในแนวทางเดียวกันได้ โดยที่ส่วนใหญ่แล้ว

เป็นที่รับรู้กันว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม บางคนก็เพิ่มเติมว่าอิทธิพลมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานให้ยินยอมปฏิบัติในสิ่งที่ไม่เต็มใจ หลายคนคิดว่าภาวะผู้นำเป็นการปฏิบัติและเป็นความสำเร็จที่เป็นเหตุจูงใจในหมู่เพื่อนร่วมงานซึ่งอาจขยายผลได้เกินความคาดหมายมีความเห็นสอดคล้องกว้าง ๆ ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการจัดทิศทางขององค์การในระยะยาวและอย่างกว้างๆ พอจะกล่าวโดยรวมได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่สร้างงานและมุ่งงานเชิงสังคม มุ่งสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่า เน้นความคิดและพฤติกรรมที่เป็นเรื่องจำเป็นของภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรม (Dimmock and walker, 2005)

สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑนา อินทุสมิต (2545, หน้า 2/3-7-2/3-8) กล่าวถึงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษที่ 1980 มีการเปรียบเทียบผู้บริหารคือ นักสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จมักจะเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ทางการบริหารในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จมักจะขาดในจุดนี้ วิสัยทัศน์ จึงเป็นพลังขับเคลื่อนที่สะท้อนภาพลักษณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในอนาคต ซึ่งมีพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อและประสบการณ์ของผู้บริหาร และวิสัยทัศน์เป็นการประกาศอย่างเป็นทางการถึงอนาคตที่คิดว่าจะไปให้ถึง ผู้บริหารต้องออกแบบโครงสร้างองค์การอย่างเฉียบแหลม มีการออกแบบและควบคุมการบริหารอย่างรอบคอบ มีแผนงานของสถาบันที่ชัดเจน ถูกต้องตามรูปแบบและดูสง่างาม มีทักษะในการบริหารงาน ที่มีการวางแผนกลยุทธ์ไว้เป็นอย่างดีของผู้บริหาร แต่อำนาจเกิดขึ้นจากความสามารถ

กนกอร สมปราษฎ์ (2546) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลหนึ่งในระบบสังคม โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถด้านอิทธิพลระหว่างบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยผู้ถูกกระทำยินยอมเต็มใจยอมรับปฏิบัติตาม

2.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leader behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leader behaviors) ได้มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Getzels and Guba (สอนง ศิริกุล 2543, หน้า 157) แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ชนิด ผู้นำตามลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารหน่วยงาน กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีพฤติกรรมยึดบุคคลเป็นหลัก (The monotheistic Leadership) คือ ผู้นำที่ถือเอาวัตถุประสงค์ ระบบ กฎเกณฑ์ และผลประโยชน์ของสถาบัน หรือหน่วยงานเป็นสำคัญแม้จะต้องทำลายน้ำใจคนหรือทำให้ผู้ใดผู้หนึ่งเดือดร้อนก็ไม่ถือเป็นสำคัญ สถาบันหรือหน่วยงานมาก่อนเสมอ

2. ผู้นำที่มีพฤติกรรมยึดบุคคลเป็นหลัก (The Ideographic Leadership) คือ ผู้นำที่อาศัยความคิดเห็น และการตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทางที่สั่ง โดยพิจารณาตัวบุคคลเกี่ยวข้องเป็นรายๆไป ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความสุข ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องสิ่งอื่นหากมีอะไรที่ขัดต่อระเบียบอยู่บ้างก็ไม่สนใจ หากพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคคลนี้ ก็จะสั่งการทันทีคือถือว่าการคบหาส่วนตัวสำคัญกว่าตำแหน่ง

3. ผู้นำที่มีพฤติกรรมประสานประโยชน์ (The Transactional Leadership) คือ ผู้นำที่พิจารณาประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ในบุคคลทั้งสอง อย่างพร้อมกันไป แล้วจะลุ่มอล่วยมิให้ฝ่ายใดต้องเสียประโยชน์มากเกินไป เป็นผู้นำที่รู้ประนีประนอมในทุกเรื่อง ประโยชน์ของบุคคลก็ได้ พร้อมกันไป

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2547) ได้กำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. อยู่โรงเรียนเต็มวันอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน
2. พัฒนาครูให้ครบทุกคน ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้งานวิชาการก้าวสู่เป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพครูส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูจึงส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน หากครูเก่งนักเรียนย่อมเก่งตาม
3. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้ร่มรื่นสวยงาม(green) สะอาด (clean) และปลอดภัย (safe) สิ่งแวดล้อมเป็นเสน่ห์ที่ดึงดูดใจให้ผู้ที่ก้าวเข้าสู่โรงเรียนเกิดความสุภาพประทับใจ
4. ปรับเปลี่ยนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้สีสดใส มีอิทธิพลต่อจิตใจและการเรียนรู้ การนำสีสดใสส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยเฉพาะเด็กปฐมวัยเด็กจะชอบเป็นกรณีพิเศษ การเปลี่ยนสีถึงน้ำฝนให้สดใสหรือทาสีอาคารเรียนห้องเรียนให้ดูใหม่เสมอจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องกลับมาเอาใจใส่มากขึ้น
5. ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควรจัดห้องที่ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของเด็กให้มากขึ้นเช่นคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สื่อการเรียนรู้ที่ครูผลิตควรนำมาใช้กับเด็กให้มากขึ้น

6. ห้องสมุด 3 ดี ห้องสมุดเป็นชุมทรัพย์ทางปัญญาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดนิสัยรักการอ่าน การอ่านเป็นสะพานสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้โรงเรียนจึงต้องปรับปรุงห้องสมุดให้เกิด 3 ดี ดังนี้ คือ บรรณารักษ์ดี หนังสือดี และบรรยากาศดี

7. ส่งเสริมการใช้ KM , หน้า Knowledge Management การนำทุนทางปัญญามาใช้ในการจัดการเรียนรู้เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ การนำไฟไม่สิ้นเชื้อมาร่วมทำการสอน จะพบว่าโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการจะมีครูที่มีประสบการณ์มากทำการสอน

8. เร่งสร้างจิตสำนึกให้กับนักเรียนชั้นสูงสุดรักถิ่นฐานบ้านเกิด ปัจจุบันสภาพโรงเรียนเล็กที่อยู่ใกล้ตัวเมืองประสบปัญหาเด็กย้ายออกไปเรียนในเมืองตามค่านิยมของผู้ปกครอง ทำให้คนในชุมชนขาดความผูกพันกับโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจพัฒนานักเรียนให้สู้กับในเมืองที่ครูต่อนักเรียนต่อห้องจำนวนมากย่อมไม่สามารถดูแลเด็กได้ทั่วถึง หากเรามีเด็กจำนวนน้อยกว่าย่อมมีเวลาที่จะส่งเสริมให้เด็กเกิดความเป็นเลิศได้มากกว่า

จากการที่ได้ศึกษาสรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมออกมาเนื่องจากเกิดแรงจูงใจที่จะสนองความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมผู้นำหรือผู้บริหารเป็นตัวหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีพฤติกรรม การนำที่ถูกต้อง เพราะความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของพฤติกรรม

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของพฤติกรรม ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมาย และทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมไว้ดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์ (2542, หน้า 112) พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ทั้งที่เป็นการแสดงออกให้สังเกตได้ และที่ถูกควบคุมไม่แสดงออกให้เห็น

อเนกกุล กรี่แสง (2547, หน้า 1) พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมหรือปฏิกิริยาต่างๆของสิ่งมีชีวิต ซึ่งอาจจะรู้ได้โดยการสังเกตหรืออาจรู้ได้โดยใช้เครื่องมือช่วย

ม.ร.ว. สมพร สุทัศน์ีย์ (2545, หน้า 3) พฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างที่คนเราแสดงออกมาในลักษณะของกิริยา ท่าทาง นิสัยและอุปนิสัยต่าง ๆ

สมโภชน์ เขียมสุภาษิต (2549, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่ง ที่บุคคลกระทำ แสดงออก ตอบสนอง หรือได้ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสภาพการณ์ใด สภาพการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยินได้ อีกทั้งวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าจะการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้น จะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกาย

สกินเนอร์ (B.F. Skinner, 1974, หน้า 3) สรุปไว้ว่า "พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้นๆ ผู้กระทำจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม

จากการศึกษาความหมายของพฤติกรรมที่นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความไว้ พอสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกตามธรรมชาติทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ ทั้งที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้ การศึกษาเรื่องพฤติกรรมต้องอาศัยเครื่องมือที่วัดได้ตรงและเครื่องมือที่วัดโดยทางอ้อมเพื่อแปลความหมายของพฤติกรรมได้อย่างถูกต้อง

2.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสร้างสิ่งเร้ากระบวนการพัฒนาและการทำงานกับคนในองค์กร เป็นกระบวนการมุ่งคน การสร้างแรงจูงใจให้กับคน การใช้มนุษย์สัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์ในองค์การการสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศในองค์การ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเจริญและการพัฒนานอกเหนือจากนั้นก็คือปัจจัยของมนุษย์ที่ส่งเสริมการผลิต ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติการขององค์การ เพราะฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ การสนับสนุนส่งเสริมบริการการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น การนำหลักการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในองค์การและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสร้างความพึงพอใจหรือบางครั้งมีผลในทางตรงกันข้าม คือสร้างความพึงพอใจของมนุษย์ในองค์การ (เอกราช ตินง , 2549, หน้า 45) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

(Hallinger and Heck, 1997 อ้างใน Southworth, 2002) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรม ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งกล่าวได้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่งคือชนิดที่แคบ หมายถึงมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน และนัยที่สองคือชนิดกว้าง หมายถึงใส่ใจกับสภาพอื่นๆ ขององค์การเช่นวัฒนธรรม ของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู (Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999; อ้างใน Southworth, 2002) ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการแยกเป็นสามประเภทคือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน

(Debevoise, 1984, Wildy & Dimmock, 1993; อ้างใน Chell, 1999) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน อันประกอบด้วย ภารกิจต่าง ๆ คือ การ

การนิยามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมนักเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศและประเมินครู การประสานงานโครงการพัฒนาบุคลากร และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครูและในหมู่ครู

วรรณภา นาทันริบ (2538, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ โดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ เทียวศรี และคณะ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544

แมกซ์นิล (MacNeill et, al., 2003) กล่าวว่า การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนที่มีคุณภาพและการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับ (Dimmock & Walker, 2005) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย (Leithwood, 2006) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการหากต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียน

คิง (King, 2002; อ้างใน Lashway, 2002) ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการในปัจจุบันนี้ มีความสมบูรณ์กว่าและกว้างกว่าเมื่อช่วงเวลาของทศวรรษที่ 1980 เมื่อเริ่มแรกนั้น หมายถึงบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่แบบเดิม เช่น กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน จัดสรรทรัพยากรให้กับการสอน บริหารจัดการหลักสูตร กำกับติดตามแผนการสอน และประเมินครู ในปัจจุบันนี้มีภาระหน้าที่เพิ่มเติมซึ่งรวมไปถึงการเน้นวิธีการหลักที่เกี่ยวกับการสอนและการเรียน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น และเน้นการใช้ข้อมูลการตัดสินใจ

กิบสัน และคณะ (Gibson et al., 1988; อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2547, หน้า 251) ที่บอกว่า ภาวะผู้นำคือ ความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมของผู้อื่นผ่านการสื่อสารที่ดีให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายให้สำเร็จ และสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน คือ การที่หัวหน้างานใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้ บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

การประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในมาตรฐานด้านการบริหารและจัดการศึกษามาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ กำหนด 4 ตัวบ่งชี้ (สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548 , หน้า 18) คือ 1) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 4) ผู้บริหารมีการ บริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบ่งชี้ที่ 1 นั้น ได้ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ผู้บริหาร ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหา การ ระดมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ) 3) ผู้บริหารมีความ มุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) ผู้บริหารอุทิศ เวลาให้กับการทำงาน ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวทุกโรงเรียนต้องได้รับการประเมิน ตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 มาตรา 49 ที่กำหนดให้มี สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ทำหน้าที่ พัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก ทำหน้าที่ประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มี การตรวจสอบของสถานศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพหรืออาจจะเรียกว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพที่จัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษา แต่ปัจจุบันประเด็นปัญหาหนึ่งที่ สังคมไทยกำลังให้ความสำคัญในอันดับต้น ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน คือ ผู้บริหาร โรงเรียนตามที่ รัฐจวน อินทรกำแหง (2537; สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 32) ที่กล่าวไว้ว่า "ผู้นำสถานศึกษาทุกระดับมีบทบาทความรับผิดชอบอย่างสำคัญ ตั้งแต่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษานั้น ทั้งการสร้างสรรค์ทั้งการทำลาย" จาก

ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีบทบาทต่อองค์การดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพของโรงเรียนจะบังเกิดขึ้นได้หรือไม่อย่างไรนั้น ผู้บริหารจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้บังเกิดคุณภาพภายใต้กลไกหรือระบบการบริหารจัดการขององค์การนั้นๆ นอกจากนี้สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543) ยังได้กล่าวถึง "ยุคโลกาภิวัตน์" ความรู้คืออำนาจ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในด้านต่างๆ ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักและให้ความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย การศึกษาค้นคว้าความรู้การสร้างและการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศนั้น ถือได้ว่าเป็นบทบาทและเป็นภารกิจของผู้บริหารโดยตรงที่ สุลล วังสินธุ์ (2537) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือผู้นำความเป็นเลิศมาสู่โรงเรียน โดยค่อย ๆ กำหนดระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งมาตรฐานของตนเองและมาตรฐานที่ใช้กับผู้อื่น การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะต้องกำหนดนโยบายและสร้างบรรยากาศบริหารไปพร้อม ๆ กัน

ในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา (Hoachlander, Alt & Beltranena, 2001) มีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มากขึ้น งานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้วคือการส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องต้องมีความชำนาญในหน้าที่หลักด้านนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาโรงเรียน จึงต้องเป็นผู้ที่ 1) เข้าใจส่วนประกอบต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 2) สามารถรวมเอาส่วนประกอบต่างๆ มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างดี 3) สามารถทำงานร่วมกับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในการใช้โครงการสอนที่สามารถปรับใช้ได้กับนักเรียนและสภาพท้องถิ่น ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถระบุหลักสูตรและการสอนได้ชัดเจน สามารถบริหารและพัฒนาหลักสูตรและการสอนได้ สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากขึ้น โดยการนำและปรับแต่งการปฏิบัติงานในแต่ละวันในโรงเรียนซึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เป็นหลักฐานที่น่าเชื่อถือได้ว่าเป็นยุทธวิธีประสิทธิผล ไม่มีวิธีการใดวิธีการหนึ่งอย่างเดียวยุทธวิธีที่จะมีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมากมาย ดังนั้น สิ่งจำเป็นที่สุดของภาวะผู้นำโรงเรียนที่เข้มแข็งคือความสามารถในการหลอมรวมการปฏิบัติทั้งหลายให้เป็นชุดการพัฒนาโรงเรียนที่สมดุลและบริหารจัดการได้ดี ยุทธวิธีที่ได้ศึกษาจัดไว้ได้ 6 เรื่อง ดังนี้

1) การยกระดับ (Raising the bar) ได้แก่การยกระดับความคาดหวัง การเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการ และการกำจัดวิธีการที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

2) การเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจให้กับนักเรียน (Increasing student engagement and motivation) ได้แก่ การรับสภาพการจัดการศึกษาที่แท้จริงและการจัดบริการสนับสนุนเพิ่มเติม

3) การจัดการพัฒนาวิชาชีพที่เข้มข้นและยั่งยืน (Providing Focused, sustained professional development) ได้แก่ การระบุพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน การพัฒนาครู ครูเป็นผู้ฝึก ครูเป็นที่เลี้ยง

4) การปฏิบัติงานองค์กรและการบริหารจัดการ (Organizational and management practices) ได้แก่ การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการตารางเวลาการปฏิบัติงาน

5) การสร้างสายสัมพันธ์ (Building linkages) ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองกับผู้บังคับบัญชา และกับชุมชน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเรียนการสอน

การศึกษาเชิงลึกการรับรู้ของครูเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนในห้องเรียนของครู สรุปได้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางบวกต่อการสอนในชั้นเรียน ข้อค้นพบของ บลาเซ่ (Blasé & Blasé 1998, 1999a) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามและสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน ทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับแจ้งการสะท้อน มีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์การสอนหลากหลายมากขึ้น มีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวังมากขึ้น ครูกล้าเสี่ยงมากขึ้นและใส่ใจกับกระบวนการสอนมากขึ้น และครูใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียน ครูยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่เป็นแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกปลอดภัย ในทางตรงข้ามผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใส่ใจกำกับติดตามและไม่ให้มีการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน มีผลกระทบทางลบจากครูและการปฏิบัติการในห้องเรียน (Blasé & Blasé, 1998) ครูที่มีผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะรู้สึกถึงการถูกทอดทิ้ง ความโกรธ และความไร้ประโยชน์ รวมทั้งมีความไว้วางใจและเคารพต่อผู้บริหารโรงเรียนในระดับต่ำ การให้แรงบันดาลใจและความมีประสิทธิภาพของตนอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ก้าวหน้าทางวิชาชีพพัฒนาครูซึ่งทำให้มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน (Larson-Knight, 2000 ; Blasé & Blasé, 1999a,1999b,1998; Sheppard,1996) ผู้นำที่แจ้งคณะครูเกี่ยวกับแนวโน้มและเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมการปฏิบัติการประชุมสัมมนา และการประชุมต่าง ๆ สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการสอนงาน (Coaching) ใช้การสืบค้นความรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครู ร่วมกับครูตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และจัดทรัพยากรเพื่อนสนับสนุนนวัตกรรมครูในการใช้

วิธีการหลากหลาย ใช้วัสดุอุปกรณ์หลากหลาย ใช้กลยุทธ์หลากหลายในการสอน ใช้การปฏิบัติการสะท้อนความเห็น และใช้เทคโนโลยีหลากหลายในห้องเรียน สิ่งนี้จะยังผลทำให้เพิ่มสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ (Sheppard, 1996; Blasé & Blasé, 1998) Locke and Latham (1990) ยืนยันว่า การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยอ้างว่าเป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ทำงาน ช่วยทำให้ความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายลักษณะเดียวกัน ยืนกรานอย่างแข็งขันที่จะไปสู่ผลสำเร็จและเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้ ที่กล่าวมานี้ก็เห็นได้จากหน่วยงานสองหน่วยงานที่สัมพันธ์กันหลวม ๆ เช่น โรงเรียนสาธารณะ (Public school) Bookbinder (1992) ได้อธิบายว่าการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนบ่อย ๆ โดยที่ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมความรับผิดชอบตรวจสอบได้ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนกับครูร่วมกันกำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วมจะช่วยให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน เป้าหมายสำคัญร่วมทางวิชาการนี้ มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Bookbinder, 1992; Blasé & Blasé, 1998, 1999a) Hallinger & Heck's (1996) ได้ศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อความประสิทธิผลของโรงเรียน ข้อค้นพบสนับสนุนว่า มีความจำเป็นจะต้องมีรูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการ (a model of instructional leadership) ที่ได้ผลโดยอาศัยตัวแปรกลาง เช่น การมุ่งเน้นทางวิชาการ เพื่อที่จะให้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ

ลักษณะหนึ่งของภาวะผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของบริหารโรงเรียนคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสนใจเรื่องผู้นำทางวิชาการมีมาหลายปี หลายครั้งเป็นเพราะความสำคัญทางการศึกษาได้รับพิจารณาให้เป็นเรื่องที่จะต้องแข่งขัน อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำทางวิชาการก็กลายเป็นเรื่องที่นิยมมากกว่าสองทศวรรษ Leadwood and Duck (1999) ให้ข้อสังเกตว่า ในการวิเคราะห์บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำโรงเรียน (School leadership) ในวารสารที่เป็นที่เชื่อถือ 4 ฉบับ ในช่วงเวลา 10 ปี นับแต่ปี 1988 ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงบ่อยที่สุด "ทุกวันนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นเรื่องที่โดดเด่น แต่ก็เป็นเรื่องที่ใช้รูปแบบละเอียดอ่อนมากขึ้น" (Lash way, 2002) เพื่อให้เข้าใจดีขึ้นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการพัฒนามาเป็นรูปแบบอย่างไรในปัจจุบันได้อย่างไร เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเข้าใจทัศนภาวะผู้นำทางวิชาการในระยะแรก ก่อนที่จะได้กล่าวถึงบทบาทที่เปลี่ยนไปและเปลี่ยนไปอย่างไร และจะได้กล่าวถึงทัศนภาวะผู้นำทางวิชาการในปัจจุบัน



5. บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการระยะแรก

จากช่วงทศวรรษที่ 1920 ถึงช่วงทศวรรษ 1960 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในอเมริกา คือเป็นผู้บริหารจัดการ (Administrative manager) ก่อนกลางทศวรรษ 1970 การปรับหลักสูตร และการนำหลักสูตรกลางมาใช้กลายเป็นบทบาทที่โดดเด่นของผู้บริหารโรงเรียน (Hollinger, 1992) ในระหว่างทศวรรษที่ 1970 ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้จัดสรรสัดส่วนสำคัญให้กับเวลาในการจัดการ กิจกรรมการเรียนการสอน แทนที่จะเป็นเช่นนั้น งานส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการจัดการ (Hallinger, 1985) ในระยะแรก ภาวะผู้นำทางวิชาการ เกิดจากความพยายามที่จะให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นการจัดประเภทการศึกษาในช่วงทศวรรษที่ 1970 และเป็นที่ยอมรับว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากต่อการสอน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนด้วย การยอมรับเช่นนี้ในเบื้องต้นเกิดจากงานวิจัยของ Ronald Edmonds เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งที่เขาร่วมกับ Frederickson มีการวิเคราะห์และเปรียบเทียบเพื่อกำหนดลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Edmonds, 1979) ลักษณะต่างๆ ที่ Edmonds ระบุเอาไว้ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ความสอดคล้องของทรัพยากรต่างๆที่สนับสนุนการสอน การกำกับดูแลความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ บรรยากาศความคาดหวังว่านักเรียนจะประสบความสำเร็จ และภาวะผู้นำเชิงบริหารที่เข้มแข็ง ซึ่งหากไม่มีภาวะผู้นำเช่นนี้ คงไม่สามารถที่จะรักษาหรือรวมเอาส่วนต่างๆที่ดีของโรงเรียนไว้ด้วยกันได้ การศึกษาวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนทางอ้อมเกี่ยวกับการสอนและการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงจาก วิสัยทัศน์เก่าว่าผู้บริหารโรงเรียนคือผู้จัดการโครงการ หลักสูตรและการรักษาสถานภาพปัจจุบัน ถือว่าเป็นการเปิดประตูไปสู่การคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางวิชาการ รับผิดชอบการนำพา โรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เดินไปข้างหน้า Lezotte (1994) ได้สนับสนุนว่า "งานวิจัย ทั้งหมดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับประถมศึกษา ประถมศึกษาตอนปลายและ มัธยมศึกษาได้ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเรื่องจำเป็น" ตลอดทศวรรษ 1980 ภาวะผู้นำทาง วิชาการเป็นจุดสนใจในด้านการบริหารการศึกษา Hollinger and Murphy (1985) ได้ทำวิจัยโดย อาศัยงานวิจัยต่างๆ เป็นฐาน มีจุดประสงค์เพื่อหาคำนิยามของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน ฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ นักวิจัยหลายคนยอมรับว่า บทบาทของผู้นำทางวิชาการเป็นการรวม ความคิดทั่วไปสามมิติติดกวางๆ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการ หลักสูตร และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ทั้งสามมิติแบ่งออกเป็น 11 ประเภท ซึ่ง นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 10 คน มีข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ กล่าวโดยรวมนๆว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องกับ

การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนมากขึ้น 2)ผู้บริหารโรงเรียนใส่ใจกับการนิเทศและประเมิน การสอนมากกว่าเมื่อก่อนตามที่วรรณกรรมได้เสนอแนะไว้และ 3)ประการสุดท้าย โรงเรียนสวน ใหญ่ไม่ปกป้องเวลาสอนโดยอาศัยนโยบายและการปฏิบัติ

6. การเปลี่ยนแปลงบทบาท

ความเป็นผู้บริหารโรงเรียน (Principal ship) ได้เปลี่ยนไปในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา และยังคงพัฒนาอย่างรวดเร็ว (Marsh,2000;Lambert,2003;Mitchell และ Castle, 2005 ; Wagner, Kegan,et.al, 2006) การเปลี่ยนแปลงนี้มาจากหลายสาเหตุ Marsh (2000) ได้อ้างถึง ข้อความของ Murphy เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของงาน เช่นสภาพแวดล้อม เชิงนโยบายที่สับสน การเปลี่ยนแปลงที่มีมากและเร็ว และแนวคิดใหม่ที่ให้ครูเข้ามาเกี่ยวข้อง และ ความเชี่ยวชาญที่ช่วยทำให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในการเป็นผู้บริหาร โรงเรียน Wagner, Kegan,et.al,2006 แสดงทัศนคติว่า การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทาง เศรษฐกิจจากสิ่งที่ประชาชนทำงานโดยใช้ "มือที่มีทักษะ" (skille dhands) เพื่อช่วยตนเองและ ครอบครัว ไปสู่สภาพที่ลูกจ้างทุกคนต้องมี "ทักษะทางสติปัญญา"(Intellectually skilled) เพียง เพื่อที่จะให้ได้ค่าจ้างขั้นต่ำ จึงเป็นพื้นฐานความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่นักเรียนกำลัง เรียนรู้ นายจ้างและผู้นำทางวิชาการคาดหวังที่จะได้ครูที่มีสมรรถนะและนักเรียนมีสมรรถนะ มากกว่าเรื่องพื้นฐาน Wagner, Kegan, et.al, 2006 ในตารางที่ 2 นี้แสดงให้เห็นรายการ สมรรถนะล่าสุดที่ระบุไว้

7. คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วย ครู อาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ถึง มาตรา 57 ได้ระบุไว้ให้มีการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยเสนอให้มีการจัดเตรียมบุคลากรใหม่และต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และกำกับดูแล มาตรฐานและจรรยาบรรณ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ การเตรียมการ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 53 ยังรวมไปถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาด้วย สำหรับ โรงเรียน ผู้บริหารสวนใหญ่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ แม้ว่าหลายบทเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่ง กล่าวไว้ในที่ต่างๆ ทั่วไปก็สามารถนำหลักภาวะผู้นำทางการสอนเป็นของเราเอง ควรจะมีขึ้น และ นำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน ด้วยเหตุนี้ เรื่องภาวะผู้นำทางการสอน หรือผู้นำทาง วิชาการ (Instructional Leadership) จึงน่าจะถูกนำมาพิจารณาว่าผู้บริหารทุกคนสามารถที่จะ

เป็นผู้นำทางวิชาการได้ด้วยหรือไม่ สมคิด สร้อยน้ำ (2547, หน้า 10) ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้

1. การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ
2. การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด
3. การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร
4. การพัฒนาความเป็นมนุษย์การเป็นตัวแบบเชิงวิชาการ
5. การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
6. การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน
7. การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
8. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ

สมิธ และแอนดริวส์ (Smith & Andrews. 1989 , หน้า 98) บทบาทของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายทางการศึกษาใหม่

1. สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาครู
2. จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและสำคัญ
3. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูให้ใช้ยุทธวิธีการสอนใหม่ๆ
4. การใช้ทรัพยากรหลักสูตรที่ได้ถูกคัดเลือกจากท้องถิ่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540 , หน้า 10) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ 3 ประการ

คือ

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of membership)
2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment)
3. ผู้อำนวยความสะดวกทำให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction facilitation)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2543 , หน้า 19) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารไว้ 5 ข้อ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์การหรือจัดรูปแบบงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือการบังคับบัญชา (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

แมคอีเวน (McEwan. 1998, หน้า 58) ได้เสนอขั้นตอนการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะต้อง

1. จัดทำและนำวัตถุประสงค์ของการสอนไปใช้
2. ต้องสามารถทำงานวิชาการกับครูได้
3. ต้องสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้
4. สื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังที่สูงแก่ครู
6. พัฒนาการเป็นผู้นำของครู
7. ต้องคงสภาพเจตคติเชิงบวก

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, หน้า 135) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎี ปรักษา ของหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

กลิคแมน (Glickman, 1990, หน้า 141) สรุปจากงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 หมวด ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้
 - 1.1 โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จ
 - 1.2 ศิลปะการพูด
 - 1.3 ปรักษาและความเชื่อทางการศึกษา
 - 1.4 การพัฒนาการบริหาร
 - 1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง
 - 1.6 ทฤษฎีหลักสูตร
2. ภาระหน้าที่
 - 2.1 การอำนวยการและการประเมินการสอน
 - 2.2 การพัฒนาผู้ร่วมงาน
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.4 การพัฒนากลุ่ม
 - 2.5 วิจัยปฏิบัติการ
 - 2.6 การคงอยู่ของบรรยากาศเชิงบวก
 - 2.7 คณะกรรมการโรงเรียน

3. ทักษะ

- 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2 การสื่อสาร
- 3.3 มนุษย์
- 3.4 การตัดสินใจและการปฏิบัติ
- 3.5 การประยุกต์ใช้
- 3.6 การแก้ปัญหาและบริหารความขัดแย้ง
- 3.7 เทคนิคการบริหารและการสอน
- 3.8 การตั้งจุดมุ่งหมาย
- 3.9 การทำงาน
- 3.10 การวิจัยและการประเมินผล

กิตติมา ปรีดีดิลก (2545, หน้า 28) พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ถูกพัฒนามาระหว่างหลายปีที่ผ่านมา จะพูดถึงบทบาทของผู้บริหารในเรื่องเดิมๆ เช่น เรื่องบุคลากร เรื่องนักเรียน เรื่องโรงเรียนกับชุมชน การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การเงินและการจัดการ การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ โดยโยงสู่บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการ รูปแบบต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม แต่ปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพิ่มการฝึกฝนในเรื่องของภาวะผู้นำการสอน (Instructional Leader) ด้วยเมื่อเร็วๆ นี้ มีผลการวิจัยการศึกษาครูใหญ่ของโรงเรียนในรัฐอิลลินอย มากกว่า 500 คน พบว่า ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในสมัยนี้ ควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการสอนด้วย โดยมีความเข้าใจและสามารถกระทำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. ประเมินผลการทำงานของครู
2. ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
3. เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพระ
4. จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน
5. คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน
6. จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ
7. พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน
8. จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี
9. เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู

10. ลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพ

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 21) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย

ผู้นำตามธรรมชาติ

1. ความถนัด (Aptitude) ในภาวะผู้นำ
2. ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น
3. ร่วมงาน
4. เข้าใจธรรมชาติมนุษย์

การศึกษา ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ

1. การบริหารและการจัดการศึกษา
2. จิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น
3. พื้นฐานการศึกษาค้นคว้า วิจัย
4. บริบททางการบริหารการศึกษา ได้แก่ ระเบียบกฎหมาย สังคม วิทยา ปรัชญา

เศรษฐกิจ การปกครองบุคคลิกนำเชื่อถือ

1. น้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย
2. อารมณ์มั่นคง (Emotion Quotient , หน้า EQ)
3. เข้มแข็งต่อมตน
4. กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม
5. การแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ

คุณธรรมจริยธรรม

1. มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง
2. ยึดมั่นระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง คือ โปร่งใส ยุติธรรม
3. ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น
4. อดทน อดกลั้น
5. รับผิดชอบ
6. เสียสละ
7. เป็นคนดีของสังคม

ความสามารถ/ชำนาญในการ

1. บริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาและปฏิบัติ
2. นำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มทีม
4. ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ความรู้ลึกและรู้รอบ

1. การบริหาร/จัดการ
2. การจัดการศึกษา
3. ระเบียบกฎหมาย
4. บริบททางสังคม
5. การวิจัย
6. จิตวิทยาการบริหาร

การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อ

1. เป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล
2. จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
3. เป็นหลักประกันคุณภาพ
4. ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ
5. พื้นฐานความรู้
10. แนวทางการประเมินผู้บริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 46) ได้กำหนดเกณฑ์การ

คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ใหญ่ คือ

เกณฑ์ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนา การศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community)

4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริม สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิด วิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียน การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม และการเรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) แก่บุคลากรในโรงเรียน และผู้เรียน

10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการ ปฏิรูปการเรียนรู้อ

11. ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มี อยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

12. ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ตามมาตรฐาน ดังนี้

- 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- 2) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

เซย์ฟาร์ธ (Sayfarth, 1999, หน้า 165-273) ได้เสนอบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 5 ด้าน คือ

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การสร้างหลักสูตรใหม่ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในหลักสูตรและการสอน เป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์เปลี่ยนแปลงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนให้เหมาะสมตามค่านิยมและความเชื่อในสังคม โดยยึดนโยบายของรัฐและในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรในรัฐต่าง มี 3 อย่าง คือ พฤติกรรมทางสังคม การพัฒนาการทางสังคม และลัทธิความเชื่อทางประเพณี หน้าที่พื้นฐานหลักของโรงเรียน คือ การให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความต้องการของนักเรียน ชุมชนและสังคม โรงเรียนต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อม การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ โครงสร้างทางสังคมใหม่ๆและค่านิยมใหม่ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาแล้วจัดเตรียมให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ความร่วมมือของกลุ่มบุคคลและองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนกับหลักสูตรและการสอน ต้องบริหารให้ถูกทิศทางตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และพึงตระหนักว่าไม่มีหลักสูตร และวิธีการสอนใดดีที่สุดจะนำไปใช้ได้กับทุกคน ทุกสถานการณ์ หรือทุกจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ใช้อำนาจร่วมและเป็นนักนวัตกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่แนวโน้มการบริหารหลักสูตรและการสอนเป็นแบบยึดโรงเรียนเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องและมีความรับผิดชอบต่องานด้านหลักสูตรมากขึ้น ในฐานะการเป็นผู้นำด้านการสร้างหลักสูตรมากขึ้น ในฐานะการเป็นผู้นำด้านการสร้างหลักสูตรใหม่ๆ ในท้องถิ่น (Ubben et al., 2001 วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 32-33) ในการบริหารหลักสูตรมีความตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบและชัดเจนของโรงเรียน หลักสูตรมีความตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบและชัดเจนของโรงเรียน หลักสูตรจึงเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล (Sergiovanin, 2001 วิโรจน์ สารรัตน์, 2546, หน้า 170)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553, หน้า 43) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการบริหารงานการใช้หลักสูตร แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร

สรุป มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรโดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านต่าง เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน

การประเมินผลนักเรียน เป็นแนวทางการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อรายงานผลกับผู้ปกครอง เป็นการอธิบายแนวทางเลือกการวัดผลความก้าวหน้าของนักเรียนนั้นคือ ความก้าวหน้าและสำรวจบทบาทสัมพันธ์ในการประเมินผล ความถี่ของระยะเวลาในการกำหนดหลักเกณฑ์ ประเมินค่าเพิ่มเติม เป็นการวัดผลและประเมินผล จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ข้อกำหนดของหลักสูตร และความคาดหวัง ใช้วิธีการประเมินผลงานนักเรียนหลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของนักเรียน และความสนใจส่วนบุคคล การประเมินผลงานนักเรียนนั้นได้จัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การทดสอบการรายงาน โครงการงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้รวบรวมประเมินผลดีค่านักเรียน แล้วให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน รายงานผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความจำเป็นต้องรู้ว่านักเรียนต้องการอะไร เรียนรู้อะไร เรียนรู้เพื่ออะไรครูต้องรายงานและให้คำแนะนำต่างๆแก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Sayfarth, 1999, หน้า 207) การวัดผล (Measurement) เป็นกระบวนการที่นำเอาผลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วตัดสินคุณค่าว่า สูง ต่ำ กว่าเกณฑ์ หรือเก่ง อ่อน ปานกลาง การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังการวัดผล

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน เป็นกระบวนการที่จะทราบว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่

3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

แนวคิดหลักการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้จัดการศึกษาไว้ว่า ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ์และโอกาสเสมอกันในการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองตามความสามารถ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา รัฐบาลเห็นความสำคัญในการพัฒนาเด็กทุกคน ได้รับประโยชน์เต็มที่ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ คือเป็นเด็กที่ไม่อาจได้รับผลประโยชน์จากการศึกษาเท่ากับเด็กปกติ และมีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างไปจากเด็ก

ปกติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 90) โดยขั้นตอนในการเตรียมจัดการศึกษาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, หน้า 215) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. กำหนดประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษและดำเนินการสืบค้นหาเด็กที่มีลักษณะดังกล่าว

2. รวบรวมข้อมูลนักเรียนเพื่อจัดเป็นพวก ๆ ตามความพิการจัดแยกเด็กตามประเภท

3. วางแผนการ เตรียมทีมงาน คณะกรรมการ และผู้ปกครอง

4. กำหนดสถานที่ ห้องเรียน และรูปแบบการเรียน

5. ทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุง

6. ทบทวนตรวจสอบอีกครั้ง และตรวจสอบอย่างน้อย 3 ครั้งต่อปี เพื่อปรับปรุงแผนงาน

รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สามารถจัดดังนี้

1. เรียนร่วมในชั้นปกติ

2. เรียนร่วมในชั้นปกติและครูการศึกษาพิเศษให้คำแนะนำกับครูประจำชั้น

3. เรียนร่วมในชั้นปกติและรับบริการสอนจากครูการศึกษาพิเศษ

4. เรียนร่วมในชั้นปกติและรับบริการสอนจากครูเสริมวิชาการ โดยจัดเด็กเข้ามาเรียน

กับครูการศึกษาพิเศษ

5. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติและเรียนร่วมบางเวลา

6. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในชั้นเดียวกัน

ตลอดเวลา มีครูประจำวิชาและครูประจำชั้น

สรุป การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หน้าที่ของผู้จัดการศึกษาไว้ว่า ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ์และโอกาสเสมอกันในการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองตามความสามารถ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา รัฐบาลเห็นความสำคัญในการพัฒนาเด็กทุกคน ได้รับประโยชน์เต็มที่ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ คือเป็นเด็กที่ไม่อาจได้รับผลประโยชน์ จากการศึกษาเท่ากับเด็กปกติ และมีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างไปจากเด็กปกติ

4. การประเมินผลการสอนของครู

การประเมินผลการสอนของครู เป็นกระบวนการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ การสอนของครูที่ได้ปฏิบัติไปแล้วดังนี้

4.1 วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการสอนของครู สำหรับการประเมินผลการสอนของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 178) ได้บอกว่าเป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน 2) พิจารณาความดีความชอบ เช่นเดียวกับ สุรินทร์ เลาพันธ์ (2542, หน้า 281) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 2 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์เชิงประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาเรื่องค่าจ้าง ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง 2) วัตถุประสงค์เชิงประเมิน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4.2 บทบาทของผู้บริหารในการประเมินผลการสอนของครู ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะของผู้นำทางวิชาการ ควรดำเนินบทบาท คือ 1) สังเกตการณ์สอนอยู่เสมอ 2) ที่แจ่มถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่ครูผู้สอนต้องพัฒนา 3) ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) กระตุ้นให้คณะครู อาจารย์ได้พัฒนาการจัดการห้องเรียนให้แปลกใหม่และน่าสนใจอยู่เสมอ 6) ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมที่สำเร็จและยอมรับครู อาจารย์ที่มีความคิดใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ 7) กระตุ้นคณะครู อาจารย์ ได้มีการประเมินตนเอง 8) จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผล เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาครู อาจารย์ ตลอดจนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบการประเมินผลงานครู

4.3 กระบวนการประเมินผลการสอนของครู แมซซี (Massie, 1981 อ้างถึงใน โกศล ศรีทอง, 2543, หน้า 30) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีการดำเนินการ 2 ลักษณะ 1) การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อจะปรับปรุงแผนงานที่กำลังดำเนินการอยู่ให้ดีขึ้น 2) การประเมินผลรวบยอด เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นแผนหรือสิ้นสุดการปฏิบัติงานตามโครงการ และ ชาญชัย อาสมัจจาร (2543, หน้า 57-59) ได้กล่าวถึง เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) จัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้วยการศึกษาค้นคว้า จุดอ่อนและศักยภาพของเขาจะใช้จุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรให้เกิดประโยชน์กับงานตัวครู กำหนดเวลาให้เหมาะสมแน่นอน และแจ้งให้ครูทราบกำหนดมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) ดำเนินการประเมิน 3) ติดตามผลในเวลาต่อมาและให้คำชมเชยในการปฏิบัติที่ถูกต้อง

4.4 ประโยชน์ของการประเมิน ประโยชน์ของการประเมินผลที่สำคัญ คือ มุ่งนำผล การประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลการประเมินจะคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้อง จะนำไปใช้กับใคร ในกิจการใด และอย่างไรบ้าง ซึ่งในที่นี่จะพิจารณา ประโยชน์ของการประเมิน

สรุปการประเมินผลการสอนของครู เป็นกระบวนการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสอนของครู ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว นำมาพิจารณาว่า บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แล้วให้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อใช้ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพในงานด้านการสอนให้ดียิ่งขึ้นเป็นแนวทางใน การประเมินความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อรายงานผลกับผู้ปกครอง เป็นการอธิบายแนวทางเลือก การวัดผลความก้าวหน้าของนักเรียน นั่นคือ ความก้าวหน้าและสำรวจบทบาทสำคัญในการ ประเมิน ความถี่ระยะเวลาในการกำหนดหลักเกณฑ์ ประเมินค่าเพิ่มเติมเป็นการวัดผลและ ประเมินผล

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

5.1 แนวคิดการวางแผนเพื่อพัฒนาครู ในการวางแผนเพื่อพัฒนาครูนั้น ควร ดำเนินการ 7 สถานการณ์ให้เกิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาครู(Duke, 1987 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน เลี่ยม, 2545, หน้า 111-119)

5.1.1 การนิเทศและพัฒนาครู อาจารย์

5.1.2 การประเมินการสอนของครู อาจารย์

5.1.3 การบริหารจัดการทรัพยากรการสอน

5.1.4 การบริหารจัดการทรัพยากรการสอน

5.1.5 การควบคุมคุณภาพ

5.1.6 การประสานงาน

5.1.7 กาลีสืบค้นปัญหา

5.2 กระบวนการพัฒนาครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 36) ได้กำหนดไว้ดังนี้

5.2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผน

5.2.2 จัดให้มีการประชุมสัมมนาหรืออบรม

5.2.3 สนับสนุนครูเข้าร่วมประชุม อบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นเป็น ผู้จัด

5.2.4 สนับสนุนครูเป็นวิทยากรการอบรม

5.2.5 ประเมินผลการประชุมอบรม

5.2.6 รายงานผลการประเมินอบรม

5.2.7 จัดหางบประมาณวัสดุและอุปกรณ์

5.3 รูปแบบการพัฒนาครู (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, หน้า 197-198) อาจทำได้หลายรูปแบบดังนี้

5.3.1 รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานและใช้กันค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5.3.2 รูปแบบการสังเกตและการประเมิน ให้โอกาสครูได้สังเกต และมีข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต

5.3.3 รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการที่เกิดจากความต้องการของครูเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด สิ่งพัฒนา นั้น มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ จะเริ่มต้นการระบุความจำเป็น การจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน

5.3.4 รูปแบบให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูในฐานะเป็น "ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่" จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา เชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะกำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองและเป็นผู้แสวงหาทางแก้ปัญหาลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง

5.3.5 รูปแบบการสืบเสาะค้นหา ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือ วงจรคุณภาพ หรือ เทคนิคการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 125) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพของครู จึงควรยึดถือปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์กับมาตรฐานของวิชาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญและความจำเป็นต่อครูทุกคน เนื่องจากกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ ทำให้มีความจำเป็นที่บุคคลจักต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทุกระดับ ให้มีความสำคัญต่อบทบาทและภารกิจต่างๆ ที่มีต่อสังคมขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พ.ร.บ. การศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 พร้อมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับและกติกาทางสังคมแห่งยุคประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต่อไปนี้ สังคม องค์กร หน่วยงาน และหน่วยปฏิบัติต่างๆมีความต้องการ "ครูมืออาชีพ" ครูมืออาชีพต้องมีลักษณะพื้นฐานในตน 3 ประการ คือ

1. ครูต้องมี ฉันทะ ต่ออาชีพครู เป็นพื้นฐาน
2. ครูต้องมีความเมตตา ต่อเด็กและบุคคลรอบข้างเป็นพื้นฐานและ
3. ครูต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร พร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ครูมืออาชีพต้องมีคุณภาพการสอน

คุณภาพการสอนซึ่งเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน ดังนี้

1. สามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ และความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสาระการเรียนรู้ที่สอน
2. สามารถติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ ฝึกการใช้ภาษา คาดหวังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้
4. พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานทักษะการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับจากผู้เรียนทุกคน และคาดหวังจะได้รับการยอมรับจากผู้เรียน
5. มีความรู้ที่ทันสมัย และสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น
6. เชื่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน คาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้และส่งเสริมความคาดหวังนี้ไปยังแต่ละบุคคล โรงเรียนและชุมชน
7. กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่คุณเรียนเห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน
8. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยง เข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้

จากการที่ได้ศึกษาสรุปได้ว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ต้องมีกระบวนการพัฒนาครู ดังนี้ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผน จัดให้มีการประชุมสัมมนาหรืออบรม สนับสนุนครูเข้าร่วมประชุม อบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นเป็น ผู้จัด สนับสนุนครูเป็นวิทยากรการอบรม ประเมินผลการประชุมอบรม รายงานผลการประเมินอบรม จัดหางบประมาณวัสดุและอุปกรณ์ ครูมืออาชีพจึงต้องเน้นการสอนให้มีคุณภาพ เพราะว่า

คุณภาพการสอนของครูย่อมส่งผลดีต่อนักเรียน และเยาวชนของชาติ การประเมินคุณภาพของครู จึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องประเมินจากตัวเด็กและเยาวชนของชาติ ดังคำกล่าวที่ว่า "คุณภาพของเด็ก" สะท้อน "คุณภาพของครู" ดังนั้นครูมืออาชีพควรมีและควรเป็นก็คือ ต้องเน้นคุณลักษณะ พื้นฐานนั้นคือ ฉันทะ เมตตา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร ตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Sayfarth, 1999, หน้า 165-273) ได้เสนอบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 5 ด้าน คือ

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

2.6 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับ ปฐมวัย ถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนาโพธิ์ อำเภอนาแก อำเภอนาหว้า อำเภอเมือง และอำเภอวังยางซึ่งมีประชากรประมาณ 255,500 มี ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ดังนี้

1. สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 240 แห่ง
 - 1.1 สถานศึกษาสังกัด สพฐ. 225 แห่ง
 - 1.2 สถานศึกษาเอกชน 9 แห่ง

1.3 สถานศึกษาปริยัติธรรม 6 แห่ง

2. สถานศึกษาในสังกัด จำแนกตามช่วงชั้นที่เปิดสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด (สพฐ.) จำนวน 225 แห่ง แยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 177 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 78.67 และ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 48 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.33

3. นักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 36,487 คน

- นักเรียนสังกัด สพฐ. 31,881 คน
- นักเรียนโรงเรียนเอกชน 4,606 คน

4. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 2,382 คน

- ผู้อำนวยการโรงเรียน 225 คน
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน 13 คน
- ครู 1,899 คน
- พนักงานราชการ 61 คน
- ลูกจ้างประจำ 109 คน
- ลูกจ้างชั่วคราว (ครู) 34 คน
- อัตรากำลัง (นักการภารโรง) 41 คน

5. จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 93 คน

- ผอ.สพป 1 คน
- รอง ผอ.สพป. 7 คน
- ศึกษานิเทศก์ 20 คน
- บุคลากรทางการศึกษา 51 คน
- ลูกจ้างประจำ 5 คน
- ลูกจ้างชั่วคราว 9 คน

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีคุณภาพพร้อมเข้าสู่ความเป็นผู้นำประชาคมอาเซียน

พันธกิจ (Mission)

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปฏิบัติคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขยายโอกาสทางการศึกษาให้

ทั่วถึง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ เข้าสู่ความเป็นผู้นำประชาคมอาเซียน
พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยมร่วมของ สพป.มค.2 “มุ่งสู่การบริการที่เป็นเลิศ Best”

มีภาพลักษณ์ที่ดี	B = Brand
การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	E = Efficiency
เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ	S = Share
การทำงานเป็นทีม	T = Teamwork

ความหมายของค่านิยม

1. มีภาพลักษณ์ที่ดี (Brand) หมายถึง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้บริการ
ที่ดีที่สุดและมีความประทับใจ

2. การบริการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การมุ่งมั่นทำงานให้
สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ (Share) หมายถึง องค์กรที่ดำเนินงานด้วยความ
รับผิดชอบ สานสัมพันธ์ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ

4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นหัวใจสำคัญ
ของการปฏิบัติงาน เกิดความรัก ความสามัคคี มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับบริการอย่างมีคุณภาพและมีความพึงพอใจ

2. โรงเรียนมีความเข้มแข็งสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3. สพป.มค.2 และโรงเรียนในสังกัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการบริหารจัดการ
การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาชุมชนและสังคมมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง

5. สพป.มค.2 และโรงเรียนได้รับการนิเทศตรวจสอบติดตามและประเมินคุณภาพเพื่อ
ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. โรงเรียนในสังกัด มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. โรงเรียน มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่เอื้อและสนองต่อการพัฒนา
ผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน

8. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพ

9. สพ.ม.ค.2 โรงเรียน สถาบันอุดมศึกษาและทุกภาคส่วนเป็นภาคีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Issues)

1. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในการให้บริการโดยเน้นการมีส่วนร่วม
 2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
 3. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

4. ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. พัฒนาระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

6. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพให้เท่าเทียมกับนานาชาติ

8. สร้างและพัฒนาเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
 กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อตอบสนองและรองรับการขับเคลื่อนนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้ กำหนดกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถ จัดการเรียน การสอน ได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวการกระจายอำนาจ ทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

เรื่องนโยบายการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สพป.มค.2 ปี 2555

นโยบาย สพป.มค.2 ปี 2555

1. ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมตามวิถีไทย เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ และดำรงชีวิตอยู่อย่างเพียงพอ

2. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. ส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์คณะบุคคลและ เครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง โดยใช้หลักธรรมาภิบาล การนิเทศแบบบูรณาการ นำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ

4. ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นผู้นำ ประชาคมอาเซียน

คติพจน์ สพป.มค.2

"คุณภาพ คุณธรรม ผู้นำแห่งการเรียนรู้ สู่ประชาคมอาเซียน"

"Quality Morality and Leader of Learning to ASEAN"

(QML)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกื้อกูล แสงพริ้ง (2548 , หน้า 110) ได้ศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนโดยรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัย นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่ต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิหารศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

3. ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

ประยุทธ์ ชูสอน (2548, หน้า 132) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับพอ และรายด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยเฉพาะรายชื่อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเน้นด้านคุณธรรม ศีลธรรมประกอบการตัดสินใจสำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและเปลี่ยนกรอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีการประสบการณ์บริหาร 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี

กิจสุพัฒน์ ศรีกระโทก (2549, หน้า 113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุบล ไสภากาศ (2549, หน้า 111) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารแบบวางเฉยอยู่ระดับปานกลาง เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดุลย์ เอกวงษา (2551, หน้า 96) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

1. พฤติกรรมกรเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมกรเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้อเสนอแนะในการสร้างพฤติกรรมกรเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า ควรพัฒนาครูให้มีความสามารถในการผลิตและใช้สื่อการสอน พัฒนาครูให้มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ

อมรรัตน์ สาริย์มา (2552, หน้า 109) ได้ศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อาจารย์ผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.867 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 75.10 ($R^2=0.751$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาครู (X_5) ($B=0.306$) ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4) ($B=0.298$) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร (X_2) ($B=0.197$) ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ (X_1) ($B=0.156$) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_6) ($B=0.109$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.399, 0.408, 0.231, 0.189 และ 0.150 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนโดยการปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียนที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของการทำงาน
ของครู และความสำเร็จของนักเรียน

งานวิจัยต่างประเทศ

แมคซิลแวน (Mcilvan, 1986-A อ้างถึงใน วิรุฬห์จิต ไบลิ, 2548, หน้า 39) ได้ศึกษา
เกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาฝึกรอบม
ประจำการเพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการใช้เครื่องมือของฮอล
ลิงเกอร์(Hallinger, 1983. n.d) ที่เรียกว่า The Instructional Management Rating Scale
Survey วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ทำให้ผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้และมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

ออสตินค์ (Austinc อ้างถึงในอารีย์ สัณห์ทวี, 2545) ที่ศึกษาอิทธิพลการตั้งความ
คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผลสัมฤทธิ์นักเรียนมากมาย ปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ตั้งความหวังสูงต่อการทำงานของครูและการเรียนของนักเรียน ทำให้เกิดผลดีต่อความสำเร็จใน
การเรียนของนักเรียน

แอกที (Agthe. 1980 ; อ้างถึงใน ศิริพร ผลโสดา. 2545 , หน้า 41) ศึกษา "การรับ
บทบาทหน้าที่ของครูใหญ่และครูในงานวิชาการ" พบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่าการปรับปรุงการ
เรียนการสอนจะต้องทำเป็นคณะ และครูใหญ่ ครู จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้
ประสานงาน และให้มีการทำงานเป็นคณะมากขึ้น

ฟิลบิน (Phibin. 2001) ได้ศึกษา "ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่โรงเรียน
ประถมศึกษาในอินเดีย" ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์
กับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ
ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการทำงานของครู

สตีเฟน วาร์ค คิงส์ (Stephen. 2004) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับ
ความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยน
สภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม การเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญ และพันธะสัญญา
ที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และแบบแผนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิจัยทัศน์ ร่วมรูปแบบ
การจัดการ แบบแผนทางความคิด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า มีแนวความคิดที่หลากหลาย และสอดคล้องกัน
หรือเหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ ว่าผู้นำหรือผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำศักยภาพการพึ่งตนเอง
ในการพัฒนางานวิชาการ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ

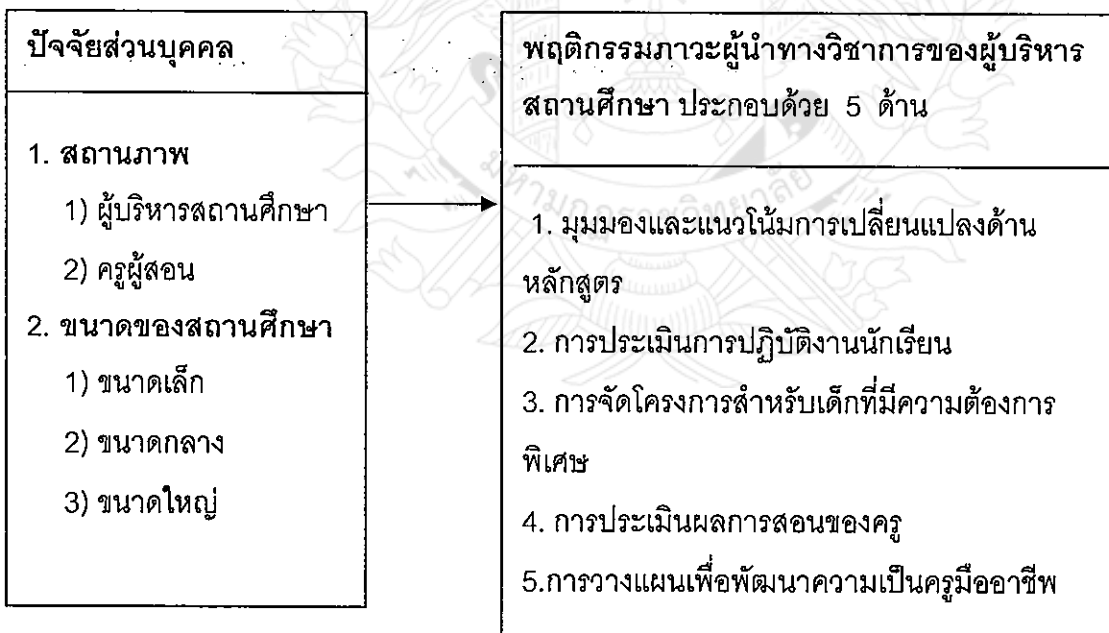
การประเมินผลการสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาด้านการเรียนการสอนเพื่อเป้าหมายให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน มีความเข้าใจสนใจเกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน ขวัญกำลังใจของครูและนักเรียน การจูงใจเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดีที่สุด และยังพบว่าโรงเรียนที่เน้นวิชาการของโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการต่อไป

2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักแนวความคิดของ เซย์ฟาร์ธ (Sayfarth, 1999)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 295 คน และครูผู้สอน 1,572 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,867 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 234 คน และครูผู้สอน 641 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 865 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling, ประยูร อาษานาม, 2554, หน้า 162 – 167) โดยมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

3.1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 865 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งประชากรตามขนาดของโรงเรียน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 234 คน ครูผู้สอนจำนวน 641 คน

ขั้นที่ 2 เทียบสัดส่วนจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้ การสุ่มแบบธรรมดา โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็น
 ชั้นในการสุ่ม ส่วนหน่วยในการสุ่มคือขนาดของโรงเรียน ซึ่งใช้ผู้บริหารและครูครูทุกคนในโรงเรียน
 นั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	127	654	826	94	243	327
ขนาดกลาง	84	650	734	70	242	312
ขนาดใหญ่	84	268	352	70	156	226
รวม	295	1,572	1,867	234	641	865

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
 แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบ
 ถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
 และน้อยที่สุด จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ทั้ง 3 ตอน

3.3.1 แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการเพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไป

3.3.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบตรวจสอบ
 รายการเพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปและประสบการณ์ในการทำงาน

3.3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.3.1.3 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบวัด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะ ขอบข่ายและจุดประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามนิยามศัพท์

3.3.2 นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้านละ 15 ข้อ นำไปใช้จริงด้านละ 10 ข้อ โดยแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.3.4 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในด้านภาษา ความสอดคล้องข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ความถูกต้องด้านเนื้อหา และข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

3.3.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แก้ไขปรับปรุงโดยแก้ไขด้านภาษา เนื้อหาสอดคล้องกับนิยามศัพท์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข และนำข้อเสนอแนะการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC มีค่า IOC ระหว่าง .66 -1.00

3.3.6 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.3.7 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ได้รับคืนมา วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยคัดเลือกข้อที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ที่มี

นัยสำคัญทางสถิติในทางบวก (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551, หน้า 72-73) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

3.3.8 จัดพิมพ์เป็นต้นฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้ศึกษา นำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อขออนุญาตไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.3 จัดหาผู้ประสานงานในแต่ละสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดความสะดวกในการประสานงานด้านเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4 กำหนดเวลา 7 วัน นับตั้งแต่วันส่งแบบสอบถาม เพื่อขอรับแบบสอบถามโดยติดต่อกับผู้ประสานงานทางโทรศัพท์ก่อนเพื่อให้ทราบและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3.4.5 ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 865 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระทำกับข้อมูล ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert system ; บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 66) ดังนี้

4.51- 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51- 4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51- 3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามสถานภาพโดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent sample)

3.5.4 วิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิด One Way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ

3.5.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.1.1 ค่า IOC

3.6.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ร้อยละ (%)

3.6.2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.6.3.1 t-test (Independent samples)

3.6.3.2 F-test (One way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย และเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean square)
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนำเสนอในรูปของตารางสรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

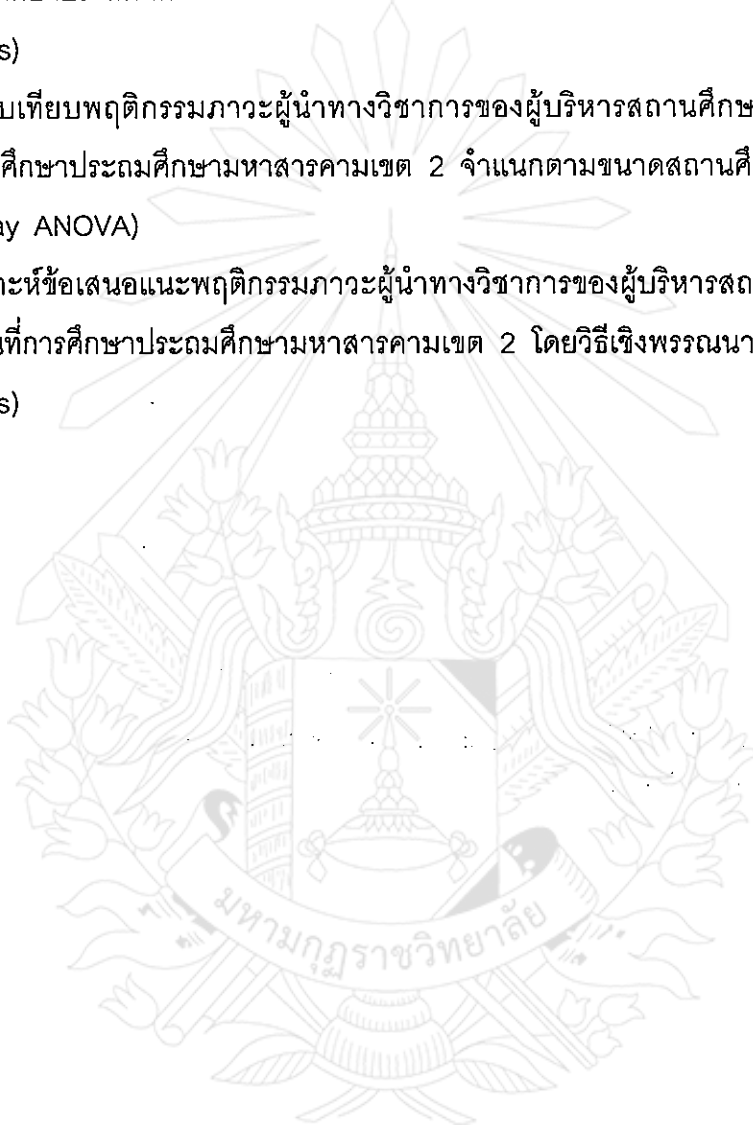
- 4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพโดยใช้ t – test (Independent samples)

4.2.4 เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้ F – test (One way ANOVA)

4.2.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยวิธีเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)



4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	234	26.15
1.2 ครูผู้สอน	641	73.85
รวม	865	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	328	36.65
2.2 ขนาดกลาง	341	38.10
2.2 ขนาดใหญ่	226	25.25
รวม	865	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 865 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 26.15 ครูผู้สอน จำนวน 641 คน คิดเป็นร้อยละ 73.85 อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 36.65 อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้าน หลักสูตร	4.41	.29	มาก	3
2. ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน	4.45	.28	มาก	2
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ	4.32	.39	มาก	5
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู	4.40	.27	มาก	4
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ	4.46	.31	มาก	1
รวม	4.41	.23	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติการมาสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ($\bar{X} = 4.45$) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติการต่ำสุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 4.32$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 2 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักสูตร	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. แสดงให้เห็นถึงบทบาท หน้าที่ ในการเป็นผู้นำเชิง ริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรใหม่ๆ	4.43	.56	มาก	4
2. ยึดนโยบายของรัฐในการพัฒนาหลักสูตร	4.32	.49	มาก	7
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้าง หลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูล สภาพจริงและความ ต้องการของชุมชน	4.55	.58	มากที่สุด	1
4. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการ สร้างหลักสูตร	4.41	.51	มาก	5
5. สนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรที่ เอื้อต่อการเรียนการสอนมาใช้ในการศึกษา	4.48	.55	มาก	3
6. สนใจศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	4.31	.52	มาก	8
7. กำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของพ.ร.บ. การ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.51	.54	มากที่สุด	2
8. สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับหลักสูตร	4.35	.49	มาก	6
9. ประชุม ชี้แจง ให้ความรู้การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ใน สถานศึกษากับคณะครู	4.48	.54	มาก	3
10. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร	4.22	.51	มาก	9
รวม	4.41	.29	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านมุมมองและแนวโน้ม
การเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า มีระดับพฤติกรรมในระดับมากถึงมากที่สุด โดย ข้อที่มีระดับปฏิบัติการสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูล สภาพจริงและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา ได้แก่ กำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ($\bar{X} = 4.51$) สนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนการสอนมาใช้ในการศึกษา และ ประชุม ชี้แจง ให้ความรู้การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษากับคณะครู ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนข้อที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุด ได้แก่ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.22$)



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 2 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน

ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลนักเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และข้อกำหนดในหลักสูตร	4.49	.56	มาก	2
2. ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามหลักเกณฑ์และระเบียบการวัดผลประเมินของกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2544	4.42	.51	มาก	8
3. กำหนดนโยบาย วางแผน กำหนดเวลาการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน	4.43	.52	มาก	7
4. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลนักเรียน	4.37	.52	มาก	10
5. สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลจากสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การใช้แฟ้มสะสมงาน	4.50	.58	มาก	1
6. ส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดที่ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.38	.53	มาก	9
7. ดูแล ควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการประเมินผล	4.48	.55	มาก	3
8. ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนการสอน	4.46	.50	มาก	4
9. สนับสนุนให้จัดเอกสาร แบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลอย่างเพียงพอเพื่อรายงานผลการประเมินนักเรียนแก่ผู้ปกครอง	4.45	.53	มาก	5
10. จัดให้ครูรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	4.44	.52	มาก	6
รวม	4.45	.28	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับปฏิบัติการสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลจากสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การใช้แฟ้มสะสมงาน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลนักเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และข้อกำหนดในหลักสูตร ($\bar{X} = 4.49$) และดูแลควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการประเมินผล ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนข้อที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุดคือ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลนักเรียน ($\bar{X} = 4.37$)



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 มหาสารคามเขต 2 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียน	4.47	.63	มาก	1
2. สนับสนุนให้โรงเรียนรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้ามาเรียนทุกคน	4.44	.51	มาก	3
3. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมทั้งใน และนอกหน่วยงาน	4.43	.62	มาก	4
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดการศึกษา สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน	4.11	.62	มาก	10
5. ท่านได้กำหนดการวางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ	4.38	.64	มาก	5
6. ส่งครูเข้าอบรมให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	4.13	.58	มาก	9
7. กำหนดขั้นตอนในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษชัดเจนเหมาะสม	4.34	.67	มาก	6
8. ท่านสนับสนุนให้มีการใช้งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	4.17	.59	มาก	8
9. ส่งเสริมให้มีการสอนซ่อมเสริม สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	4.46	.57	มาก	2
10. ส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามให้ครูมีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.24	.52	มาก	7
รวม	4.32	.39	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับปฏิบัติการสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการสอนซ่อมเสริม สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 4.46$) และสนับสนุนให้โรงเรียนรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้ามาเรียนทุกคน ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11$)



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครู

ด้านการประเมินผลการสอนของครู	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. กำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินผลและมาตรฐานที่ชัดเจน ในการประเมินผลการเรียนการสอนของครู	4.48	.53	มาก	2
2. สร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดหมายในการประเมินผลการสอน	4.34	.53	มาก	7
3. วางแผนการประเมินผลการสอนของครูอย่างเหมาะสม	4.44	.54	มาก	4
4. กำหนดเวลาในการประเมินอย่างเหมาะสมแน่นอน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.29	.52	มาก	8
5. กำหนดรูปแบบและมิติของงานที่ประเมินผลการสอนอย่างชัดเจน	4.50	.53	มาก	1
6. ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด	4.22	.47	มาก	9
7. เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ซักถามข้อสงสัย	4.43	.54	มาก	5
8. ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	4.40	.53	มาก	6
9. เสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ	4.46	.51	มาก	3
รวม	4.40	.27	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการประเมินผลการสอนของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับปฏิบัติการสูงสุด ได้แก่ กำหนดรูปแบบและมิติของงานที่

ประเมินผลการสอนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ กำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินผล และมาตรฐานที่ชัดเจน ในการประเมินผลการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.48$) และเสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุดคือ ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด ($\bar{X} = 4.22$)



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ด้านการประเมินผลการสอนของครู	ระดับปฏิบัติการ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนาครู	4.30	.51	มาก	9
2. พัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง ของโรงเรียน	4.43	.51	มาก	6
3. ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.54	.51	มากที่สุด	2
4. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.46	.51	มาก	5
5. ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อน ตำแหน่ง	4.59	.49	มากที่สุด	1
6. ดำเนินการและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	4.37	.51	มาก	8
7. สนับสนุนให้ครูได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.51	.53	มากที่สุด	4
8. ให้โอกาสครูได้ฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากร จากหน่วยงานต่างๆ	4.46	.49	มาก	5
9. กระตุ้นให้นำผลการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ มาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.52	.50	มากที่สุด	3
10. ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูหลังการเข้าการ ประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ	4.41	.50	มาก	7
รวม	4.46	.31	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนา
ความเป็นครูมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี

ระดับพฤติกรรมในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีระดับปฏิบัติการสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครู
ทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ ส่งเสริมครูให้มี
ความสามารถในการแสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.54$) และ
กระตุ้นให้นำผลการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.52$)
ส่วนข้อที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุดคือ ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการ
พัฒนาครู ($\bar{X} = 4.30$)



3. เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารฯ		ครูผู้สอน		t	P-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	4.42	.28	4.41	.29	.48	.49
2. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน นักเรียน	4.46	.29	4.45	.29	.55	.59
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มี ความต้องการพิเศษ	4.31	.40	4.32	.39	-.50	.83
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู	4.39	.26	4.40	.27	-.09	.55
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความ เป็นครูมืออาชีพ	4.46	.32	4.46	.31	.12	.88
รวม	4.41	.24	4.40	.24	.09	.83

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.9-4.10



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกััดดำนังงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	4.40	.28	มาก	.30	มาก	.28
2. ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน	4.46	.28	มาก	.29	มาก	.28
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	4.31	.40	มาก	.40	มาก	.37
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู	4.39	.27	มาก	.26	มาก	.27
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ	4.45	.31	มาก	.30	มาก	.32
รวม	4.40	.31	มาก	.31	มาก	.30

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก เห็นว่ามีระดับปฏิบัติการในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนด้านที่เห็นว่าปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 4.31$)

บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง เห็นว่ามีระดับปฏิบัติการในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนด้านที่เห็นว่าระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 4.31$)

บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ เห็นว่ามีระดับปฏิบัติการในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนด้านที่เห็นว่าระดับปฏิบัติการน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 4.34$)

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	แหล่งความ		MS	F	P- Value
		SS	df			
1. ด้านมุมมองและแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงด้าน หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.025	2	.012	.143	.867
	ภายในกลุ่ม	76.728	892	.086		
	รวม	76.753	894			
2. ด้านการประเมินการ ปฏิบัติงานนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.016	2	.008	.094	.910
	ภายในกลุ่ม	74.745	892	.084		
	รวม	74.761	894			
3. ด้านการจัดโครงการ สำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.090	.576	.562
	ภายในกลุ่ม	139.800	892	.157		
	รวม	139.980	894			
4. ด้านการประเมินผลการ สอนของครู	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	.111	.895
	ภายในกลุ่ม	67.276	892	.075		
	รวม	67.292	894			
5. ด้านการวางแผนเพื่อ พัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.222	2	.111	1.120	.327
	ภายในกลุ่ม	88.608	892	.099		
	รวม	88.831	894			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.066	2	.033	.589	.555
	ภายในกลุ่ม	50.303	892	.056		
	รวม	50.370	894			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ทั้ง 5 ด้านปรากฏผลดัง รายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

ผู้บริหารควรแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การสร้างหลักสูตรใหม่ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในหลักสูตรและการสอน เป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์เปลี่ยนแปลงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนให้เหมาะสมตามค่านิยมและความเชื่อในสังคม โดยยึดนโยบายของรัฐและในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน

รายงานผลกับผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความจำเป็นต้องรู้ว่านักเรียนต้องการอะไร เรียนรู้อะไร เรียนรู้เพื่ออะไรครูต้องรายงานและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สถานศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ์และโอกาสเสมอกันในการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในชั้นเดียวกันตลอดเวลา มีครูประจำวิชาและครูประจำชั้น

4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นครูผู้สอนควรพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนโดยสม่ำเสมอเพื่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ครูควรให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพของครู ควรยึดถือปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธกับมาตรฐานของวิชาชีพครู ครูต้องมีความเมตตา ต่อเด็กและบุคคลรอบข้างเป็นพื้นฐาน และ ครูต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร พร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 สรุปผลการศึกษาได้ตามลำดับ ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับพฤติกรรมในระดับมากถึงมากที่สุด โดย ข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น ตามข้อมูล สภาพจริงและความต้องการของชุมชน รองลงมา ได้แก่ กำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนการสอนมาใช้ในการศึกษา และ ประชุม ชี้แจง ให้ความรู้การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษากับคณะครู ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดได้แก่ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร

1.2 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับพฤติกรรมในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลจากสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การใช้แฟ้มสะสมงาน รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลนักเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และข้อกำหนดในหลักสูตร และดูแล ควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการประเมินผล ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลนักเรียน

1.3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับพฤติกรรมในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียน รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการสอนซ่อมเสริม สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และสนับสนุนให้โรงเรียนรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้ามาเรียนทุกคน ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน

1.4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับพฤติกรรมในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ กำหนดรูปแบบและมิติของงานที่ประเมินผลการสอนอย่างชัดเจน รองลงมาคือ กำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินผลและมาตรฐานที่ชัดเจน ในการประเมินผลการเรียนการสอนของครู และเสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด

1.5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับพฤติกรรมในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และกระตุ้นให้นำผลการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการมาปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4. ข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามหาสารคามเขต 2 ทั้ง 5 ด้านปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

ผู้บริหารควรแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในหลักสูตรและการสอน เป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์เปลี่ยนแปลงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนให้เหมาะสมตามค่านิยมและความเชื่อในสังคม โดยยึดนโยบายของรัฐและในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านการประเมินการปฏิบัติงานนักเรียน

รายงานผลกับผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความจำเป็นต้องรู้ว่านักเรียนต้องการอะไร เรียนรู้อะไร เรียนรู้เพื่ออะไรครูต้องรายงานและให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สถานศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ์และโอกาสเสมอกันในการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่มีเด็กบางคนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในชั้นเดียวกันตลอดเวลา มีครูประจำวิชาและครูประจำชั้น

4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นครูผู้สอนควรพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนโดยสม่ำเสมอเพื่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ครูควรให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพของครู ควรยึดถือปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์กับมาตรฐานของวิชาชีพครู ครูต้องมีความเมตตา ต่อเด็กและบุคคลรอบข้างเป็นพื้นฐาน และ ครูต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร พร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจบางประเด็น จึงนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลทางด้านความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ อารมณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน ความคิดเห็นจึงมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ตามแนวคิดของ Getzels and Guba (อ้างถึงใน สนอง ศิริกุล 2543, หน้า 157) ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในการบริหารหน่วยงานคือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมยึดบุคคลเป็นหลัก (The monotheistic Leadership) คือ ผู้นำที่ถือเอาวัตถุประสงค์ ระบบ กฎเกณฑ์ และผลประโยชน์ของสถาบัน หรือหน่วยงานเป็นสำคัญแม้จะต้องทำลายน้ำใจคนหรือทำให้ผู้ใดผู้หนึ่งเดือดร้อนก็ไม่ถือเป็นสำคัญ สถาบันหรือหน่วยงานมาก่อนเสมอ ผู้นำที่มีพฤติกรรมยึดบุคคลเป็นหลัก (The Ideographic Leadership) คือผู้นำที่อาศัยความคิดเห็น และการตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทางที่สั่ง โดยพิจารณาตัวบุคคลเกี่ยวข้องเป็นราย ๆ ไป ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความสุข ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องสิ่งอื่นหากมีอะไรที่ขัดต่อระเบียบอยู่บ้างก็ไม่สนใจ หากพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคคลนี้ ก็จะสั่งการทันทีคือถือว่าการคบหาส่วนตัวสำคัญกว่าตำแหน่งผู้นำที่มีพฤติกรรมประสานประโยชน์ (The Transactional Leadership) คือผู้นำที่พิจารณาประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ในบุคคลทั้งสอง อย่างพร้อมกันไปแล้วจะลุ่มอล่วยมิให้ฝ่ายใดต้องเสียประโยชน์มากเกินไป เป็นผู้นำที่รู้ประนีประนอมในทุกเรื่อง ประโยชน์ของบุคคลก็ได้ พร้อมกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ เอกวงษา (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน

เพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมให้แสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การกระตุ้นให้นำผลการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการมาปรับปรุงการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้โอกาสครูได้ฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูหลังการเข้าการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ ทั้งนี้ก็อาจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Sayfarth, 1999, pp. 165-273) ได้เสนอบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ได้แก่ มุมมองและแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครู การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยุทธ์ ชูสอน (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับบ่อย และรายด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยเฉพาะรายชื่อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเน้นด้านคุณธรรม ศีลธรรมประกอบการตัดสินใจสำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและเปลี่ยนกรอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลา ก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้

ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่ต้องปฏิบัติเป็นต้นว่า ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร เช่น กำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การประชุมชี้แจง ให้ความรู้การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษากับคณะครู การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างหลักสูตร มีการส่งเสริมให้มีการประเมินผลนักเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และข้อกำหนดในหลักสูตร หรือแม้แต่การสนับสนุนให้จัดเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลอย่างเพียงพอเพื่อรายงานผลการประเมินนักเรียนแก่ผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลปี สิทธิชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวม จำแนกตามเพศของหัวหน้าหมวดวิชาเพศหญิงมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกื้อกุล แสงพริ้ง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจหลายประเด็น จึงนำมาเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน เป็นข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร เป็นข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดในด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรอนาคต ครูผู้สอนควรได้รับการสนับสนุนให้ได้การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

2.3 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กนกอร สมปราชาญ์.(2538). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2526). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.

กล้า ทองขาว. (2552). *วิกฤติภาวะผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิตย์.

กิตติมา ปรีดีดีดล.(2545) "*Instructional Leadership: บทบาทที่ไม่ควรลืม,*" : *การบริหารเพื่อ
การ ปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : เอลโล่การพิมพ์.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). *รายงานการประเมินมาตรฐาน
คุณภาพ โรงเรียน : ปีการศึกษา 2555*. เพชรบุรี : หน่วยศึกษานิเทศก์, 2555. คอท
ฟอร์ม จำกัด.

จิตินันท์ เดชะคุปต์. (2549). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดบริการสถานเลี้ยงเด็กใน
เขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

จินตนา สุขมาก. (2536) *เอกสารประกอบการสอนวิชาการศึกษา 2143205 หลักการสอน*.
กรุงเทพมหานคร : คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคการบริหารในเอกสาร
ประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงหมวดวิชาบริหารศาสตร์*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

ชัยยงค์ พรมงศ์. (2543). *เอกสารประกอบการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. กรุงเทพมหานคร .

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). *การบริหารทรัพยากร*. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์.

ทองคำดี ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*.
กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ, ปราชาญา กล้าผจญและสัมมนา รณิश्य. (2546). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการ
เรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2540). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บพิตรการ
พิมพ์.

- นันทณี เสถียรศักดิ์พงษ์. (2551). *หลักการบริหารเบื้องต้นในเอกสารประกอบการบรรยาย*. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สวีริยาสาน.
- ประยูร อาษานาม. (2554). *คู่มือการวิจัยทางการศึกษา*. ขอนแก่น : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ, เอกสารอัดสำเนา.
- ประเวศ วะสี. (2540). *ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปในสังคมและวิธีการแก้ไข*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. (2548). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ฝ่ายวิชาการภาษาไทย. (2552). *พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท อีคิวเคชั่น จำกัด มหาชน
- พงษ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรีมณี. (2545). *หลักการจัดองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2546). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สาร. (2537). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์องค์การคำคุณสภา.
- ลำพอง บุญช่วย. (2530). *การสอนเชิงระบบ*. ปทุมธานี : วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : ชมรมเด็ก, 2545.
- สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑนา อินทุสมิต. (2545). (แปลและเรียบเรียง). *บทสรุปและประเด็นสำหรับการศึกษภาวะผู้นำในอนาคต ภาวะผู้บริหาร. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง ผู้บริหารกับการปฏิรูปการศึกษา (โครงการปริญญาเอกสาขาการบริหาร การ ศึกษา)*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมใจ ลักษณะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กอฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2544.
- สมบัติ ห้ายเรือคำ. (2546). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์.
- สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
- สมโภช เขียมสุภาษิต. การปรับพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.
- สัญญา เศรษฐกิจพิทยากุล. (2546). หลัก 7 ประการสู่ความสำเร็จของ TQM. สำนักพิมพ์ส่งเสริมสุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2538). ประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาระบบสอนหน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2534). หลักการสอน. กรุงเทพมหานคร : แสงสุทธิวงศ์การพิมพ์, 2534.
- สุนน อมรวีวัฒน์. (2528). "กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ," ใน เอกสารการสอนชุดวิชา กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต หน่วยที่ 1-7. หน้า 460. กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์การพิมพ์.
- สุรัชย์ ขวัญเมือง. (2532). วิธีการสอนและการวัดผลวิชาคณิตศาสตร์ในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ-มหานคร : เทพนิมิตการพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ, อรทัย มูลคำ. (2547). การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนทางด้านวิชาการและทักษะทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก.
- อเนกกุล กรีนแสง. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. พิษณุโลก : วิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2540). หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- อารีย์ สันเดหวี. (2545). ครูใหญ่คือแรงจูงใจของครู. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุทัย หิรัญโต. (2532). ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2543) การบริหารทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.

2) บทความในวารสาร

- สุพล วังสินธุ์. "โรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ". สารพัฒนาหลักสูตร, 14 (119) 10 - 12 , 2537.

3) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และงานวิจัย

- กิจสุพัฒน์ ศรีกระโทก. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ธิดาวัลย์ เสตะจันทร์.(2541). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้
นิเทศภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถม ศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
(หลักสูตรและการนิเทศ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- เกื้อกูล แสงพริ้ง. (2548). การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำพูน ตูไพบูน. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำและความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดห้องการศึกษาประจำคันทะบุลี แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- นาวา สุขรมย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิภาพการสอนของของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา หนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุตรธานี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นิติ สุวรรณศิริ. (2541). พฤติกรรมกับก้าวใหม่ในการพัฒนาบุคคลและสังคมในเอกสารสัมมนา
ทางวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมือ
อาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. ขอนแก่น.
- วัฒน์ชัย ธิรศิลาเวทย์.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครู พฤติกรรมการ
เรียนและพฤติกรรมด้านจิตพิสัยกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วัฒนา ร่มโพธิ์. (2547). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนใน
อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. *สารนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต*. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณภา นาทับริบ. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัด
เพชรบูรณ์. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- วิรุฬห์จิต ไบลี. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานองบัวลำภู เขต 1-2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย.
- อดุลย์ เอกวงษา. (2551). การศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .
- อมรรัตน์ สาริย์มา. (2552). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุบล ไสภากาศ. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,

4) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์

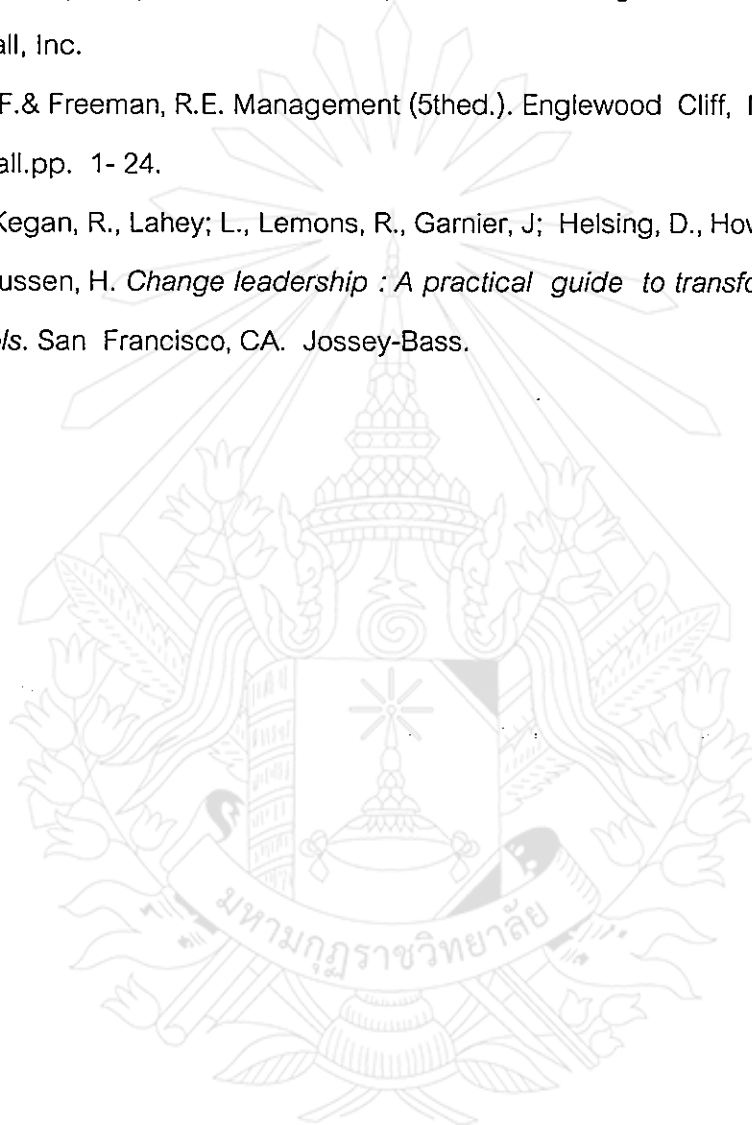
- เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2, สำนักงาน. รายงานการวิเคราะห์ผลการทดสอบและประเมิน
คุณภาพปีการศึกษา 2552. กรุงเทพมหานคร : เอกสารกลุ่มนิเทศที่ 2 / 2553,
2553.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน), สำนักงาน. การสังเคราะห์ข้อมูลผลการ
ประเมินรอบสอง (2549-2552) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. อัดสำเนา, 2552.

2. ภาษาอังกฤษ

- Agthe, R. R. (1985). The Elementary Principals Perception of Own and Teacher Role in Curriculum Decision Making. *Dissertation Abstracts International*. 3076(3), 77-55.
- Andrews, J., and D.C. Smith. (1996). *In search of the marketing imagination: factors Affecting the creativity of marketing programs for mature products*. Journal of Marketing Research, (May), 174-87.
- Bass, B.M. (1985). *Redership and Performance Beyond Expectation*. New York : The Free Press.
- Barnard Chester I. (1970). *The Function of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- B.F. Skinner. (1974). *About Behaviorism*. New York, Random House.
- Blasé, J & Blasé J.(1999a). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' Perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349 – 378.
- _____. (1999b). Effective instructional leadership through the teachers' eyes. *High School Magazine*, 7(1), 16-20.
- Blasé, J & Blasé J. (1998). *Handbook of instructional leadership: How really good principals Promote teaching and learning*. Thousand Oaks. CA: Corwin Press.
- Carroll, S.J., & Gillen, D.J. (1987). Are the Classical Management functions useful in describing Managerial work, *Academy of Management Review*, V12(1).
- Chell, Jan. (2007). *Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership: A Summary of a master's project by Jan Chell*. Retrieved on August 28.
- Duke, D. L. (1987). *School leadership and instructional improvement*. New York : Random House.
- Getzels, Jacop W. and Guba, E. G. (1957). "Social Behavior and the Administrative Process," *The Social Review*. 65(8) : 423 – 441. December.

- Gibson et al. (1988). *Organization*. (6 th ed.)Texas: Business.
- Glickman. (1990). *Supervision and Instructional : A Development Approach*. 2 nd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc.
- Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan Company.
- Hallinger. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviors of *Principals*. *The Elementary School Journal*, 86 (2), 217-247.
- Hoachlander, Gary. (2001)., Martha Alt, & Renee Beltranena. *Leading School Improvement: What Research Says*. Berkeley. MPR Associates Inc.
- Kolasa, B.J. (1969). *Introduction to Behavior Science for Business*. New York : John Wily and Son.
- Larson-knight, B. (2000). *Leadership culture and organizational learning*. In *Understanding Schools as intelligent systems*. (Ed. Leithwood, K). pp. 125-140. Stamford, CT: JAI Press.
- Lashway. (2002, July). *Developing instructional leaders*. [on-line]. Available., Leo Patrick, Phibin. *Trasformational Leadership and the Secondary Principal Leadership*, Dissertation Abstracts Internationasl (Ph.D. Purdue University, 2001)
- Leithwood, K., (2006). A review of the research: *Educational leadership. The laboratory for Student success at the temple university center for research in human development and education*. University of Toronto. Retrieved on August 28.
- Mayo, Elton. (1954). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University.
- Mitchell, C. and Castle,, J. (2005) The instruction role of elementary school principals. *Canadian Journs of Education*. 28(3). Pp. 409-433.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristics of Effectiven Organization*. New York : Harper and Row..
- Owens, Robert G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. 4 th ed. New Jersey : Prentice – Hall. Inc.

- Ouchi, W. (1981). *Theory Z : How American business can meet the Japanese challenge*. Reading, MA : Addison-Wesley,
- Hoy, K. Wayne; Miskel, G. Cecil. (2005). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. McGraw – Hill, Inc.
- Sayfarth, J.T. (1999). *The principal : New leadership for new challenges*. New Jersey: Prentice –Hall, Inc.
- Stoner, (1992). J. A. F.& Freeman, R.E. *Management (5thed.)*. Englewood Cliff, NJ : Prentice-Hall.pp. 1- 24.
- Wagner, T., (2006). Kegan, R., Lahey; L., Lemons, R., Garnier, J; Helsing, D., Howell, A., and Rasmussen, H. *Change leadership : A practical guide to transforming our Schools*. San Francisco, CA. Jossey-Bass.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายพิมล แก้วพะเนาว์

วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าหมากคำ
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

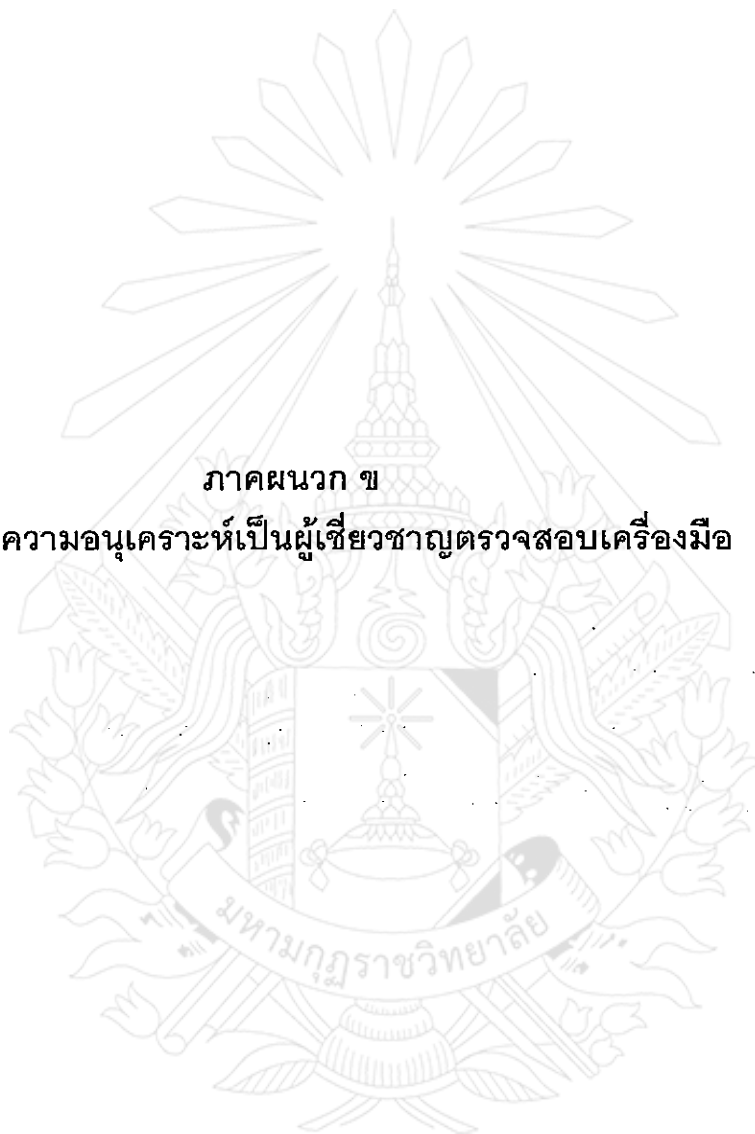
2. นายสมนึก สุวรรณมูล

วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาบริหารการวัดผล
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนรัง
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

3. นางรัชณี หมิ่นศรี ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์

วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาการวิจัย
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ศร ๖๐๑๕/ว



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง

ตำบลดงลาน อำเภอเมือง

จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายพิมล แก้วพะเนาว์

ด้วย นางเยาวลักษณ์ จันทรคติ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" เพื่อเสนอต่อ บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) นักศึกษาในความดูแลของ อาจารย์ ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี และในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำ สารนิพนธ์ในการนี้คณะบัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0๑๓๖๑-๘๓๖๔, 0-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง

ตำบลดงลาน อำเภอเมือง

จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายสมนึก สุวรรณมูล

ด้วย นางเยาวลักษณ์ จันทร์คติ นักศึกษาศาสาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" เพื่อเสนอต่อ บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) นักศึกษาในความดูแลของ อาจารย์ ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี และในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ในการนี้คณะบัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดีติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0๑๓๖๑-๘๓๖๔, 0-๔๓๕๑-๖0๗๖ ต่อ ๑๑๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง

ตำบลดงลาน อำเภอเมือง

จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นางรัชนี หมื่นศรี

ด้วย นางเยาวลักษณ์ จันทระคติ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2" เพื่อเสนอต่อ บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) นักศึกษาในความดูแลของ อาจารย์ ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี และในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำ สารนิพนธ์ในการนี้คณะบัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0๑๓๖๑-๘๓๖๔, 0-๔๓๕๑-๖0๗๖ ต่อ ๑๑๒

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม





แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
 2. ข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ โดยส่วนรวมไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอให้ท่าน ได้โปรด พิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง
 3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน โปรดตอบให้ครบทุกตอน
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เยาวลักษณ์ จันทร์คติ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ท่านดำรงตำแหน่ง

[] ผู้บริหาร

[] ครูผู้สอน

2. ขนาดสถานศึกษา

[] ขนาดเล็ก

[] ขนาดกลาง

[] ขนาดใหญ่



คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาท่านตอบโปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามข้อความในแบบสอบถาม มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

คำตอบของท่านจึงไม่มีผิดหรือถูก ข้อสำคัญก็คือ ขอให้ท่านได้ตอบตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

2. วิธีตอบโปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือที่ละข้อแล้วเขียน ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความจริงในโรงเรียนของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาช่วยให้งานประสบความสำเร็จ	✓				

หมายถึง ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาช่วยให้งานประสบความสำเร็จ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร						
1.	แสดงให้เห็นถึงบทบาท หน้าที่ ในการเป็นผู้นำเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรใหม่ๆ
2.	ยึดนโยบายของรัฐในการพัฒนาหลักสูตร
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูล สภาพจริง และความต้องการของชุมชน
4.	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างหลักสูตร
5.	สนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนการสอนมาใช้ในการศึกษา
6.	สนใจศึกษาหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร
7.	กำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
8.	สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
9.	ประชุม ชี้แจง ให้ความรู้การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษากับคณะครู
10.	นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานนักเรียน						
1.	ส่งเสริมให้มีการประเมินผลนักเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และข้อกำหนดในหลักสูตร
2.	ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามหลักเกณฑ์และระเบียบการวัดผลประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544
3.	กำหนดนโยบาย วางแผน กำหนดเวลาการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน
4.	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลนักเรียน
5.	สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลจากสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การใช้แฟ้มสะสมงาน
6.	ส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียน
7.	ดูแล ควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการประเมินผล
8.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนการสอน
9.	สนับสนุนให้จัดเอกสาร แบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลอย่างเพียงพอเพื่อรายงานผลการประเมินนักเรียนแก่ผู้ปกครอง
10.	จัดให้ครูรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ						
1.	สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียน
2.	สนับสนุนให้โรงเรียนรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้ามาเรียนทุกคน
3.	ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมทั้งใน และนอกหน่วยงาน
4.	แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน
5.	ท่านได้กำหนดการวางแผนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ
6.	ส่งครูเข้าอบรมให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
7.	กำหนดขั้นตอนในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษชัดเจนเหมาะสม
8.	ท่านสนับสนุนให้มีการใช้งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
9.	ส่งเสริมให้มีการสอนซ่อมเสริม สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	ส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามให้ครูมีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4.การประเมินผลการสอนของครู						
1.	กำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินผลและมาตรฐานที่ชัดเจน ในการประเมินผลการเรียนการสอนของครู
2.	สร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดหมายในการประเมินผลการสอน
3.	วางแผนการประเมินผลการสอนของครูอย่างเหมาะสม
4.	กำหนดเวลาในการประเมินอย่างเหมาะสม เน้นอน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง
5.	กำหนดรูปแบบและมิติของงานที่ประเมินผลการสอนอย่างชัดเจน
6.	ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนด
7.	เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ซักถามข้อสงสัย
8.	ดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน
9.	เสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ						
1.	ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู
2.	พัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน
3.	ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
4.	สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
5.	ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง
6.	ดำเนินการและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน
7.	สนับสนุนให้ครูได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
8.	ให้โอกาสครูได้ฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ
9.	กระตุ้นให้นำผลการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการมาปรับปรุงการเรียนการสอน
10.	ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูหลังการเข้าการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานนักเรียน

.....

.....

.....

.....

3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

.....

.....

.....

.....

4. การประเมินผลการสอนของครู

.....

.....

.....

.....

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
คุณภาพเครื่องมือ



ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC
	1	2	3	
1.	+1	+1	+1	1.00
2.	+1	+1	+1	1.00
3.	+1	+1	+1	1.00
4.	+1	+1	+1	1.00
5.	+1	+1	+1	1.00
6.	+1	0	+1	0.66
7.	+1	+1	+1	1.00
8.	+1	+1	+1	1.00
9.	+1	+1	+1	1.00
10.	+1	+1	+1	1.00
11.	+1	+1	+1	1.00
12.	+1	+1	+1	1.00
13.	+1	+1	+1	1.00
14.	+1	+1	+1	1.00
15.	+1	+1	+1	1.00
16.	+1	+1	+1	1.00
17.	+1	+1	+1	1.00
18.	+1	+1	+1	1.00
19.	+1	+1	+1	1.00
20.	+1	+1	+1	1.00
21.	+1	+1	+1	1.00
22.	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC
	1	2	3	
25.	+1	-1	+1	1.00
26.	+1	+1	+1	1.00
27.	+1	+1	+1	0.66
28.	+1	+1	+1	1.00
29.	+1	+1	+1	1.00
30.	+1	+1	+1	1.00
31.	+1	+1	+1	1.00
32.	+1	+1	+1	1.00
33.	+1	0	+1	0.66
34.	+1	+1	+1	1.00
35.	+1	+1	+1	1.00
36.	+1	+1	+1	1.00
37.	+1	+1	+1	1.00
38.	+1	+1	+1	1.00
39.	+1	+1	+1	1.00
40.	+1	+1	+1	1.00
41.	+1	+1	+1	1.00
42.	+1	0	+1	0.66
43.	+1	+1	+1	1.00
44.	+1	+1	+1	1.00
45.	+1	+1	+1	1.00
46.	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC
	1	2	3	
23.	+1	+1	+1	1.00
24.	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC
	1	2	3	
47.	+1	+1	+1	1.00
48.	+1	+1	+1	1.00
49.	+1	0	+1	0.66

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	30



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นางเยาวลักษณ์ จันทรอดิ
 วัน เดือน ปี เกิด 18 มีนาคม 2509
 สถานที่เกิด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 19 หมู่ที่ 15 บ้านเหล่าเม็ก ตำบลนาฏ
 อำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2535-ปัจจุบัน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านเหล่าหมากคำ อำเภอขามเฒ่า
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2530-2533 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ)
 เกษตรศาสตร์ทั่วไป วิทยาลัยครูมหาสารคาม
 จังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2533-2534 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เกษตรกรรม วิทยาลัยครูมหาสารคาม
 จังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2555-2556 ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 จังหวัดร้อยเอ็ด

หนังสืออ้างอิง

(REFERNCE BOOK)

ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น