



ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
Relationship between Leadership Styles and the Effectiveness of
Academic Administration of School Administrators under the Songkhla
Primary Educational Service Area Office

นาวาวี เจอะอูมา
Nawawee Je-uma

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Education Administration
Hatyai University
2557



ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
Relationship between Leadership Styles and the Effectiveness of Academic
Administration of School Administrators under the Songkhla Primary
Educational Service Area Office

นาวาวี เจะอูมา
Nawawee Je-uma

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Master of Education Degree in Education Administration

Hatyai University

2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Copyright of Hatyai University

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา
ผู้วิจัย	นายนาหวาวิ เจอะอุมา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 536 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_{x1y} = .074$) ในขณะที่ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x2y} = .629^{**}$, $r_{x3y} = .739^{**}$ และ $r_{x4y} = .715^{**}$) ตามลำดับ

Thesis Title	Relationship between Leadership Styles and the Effectiveness of Academic Administration of School Administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office
Author	Mr. Nawawee Je-uma
Major	Educational Administration
Academic Year	2014

ABSTRACT

The objective of this research was to study the relationship between leadership styles and the effectiveness of academic administration of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office, according to the opinions of school administrators and teachers. The sample used in this research comprised 536 school administrators and teachers of primary schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office, in the Academic Year 2014. The data were collected by questionnaires. Statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the research were:

1. The school administrators and teachers had different opinions towards different styles of the school administrators' leadership: directive leadership was at moderate level; achievement-oriented leadership, high level; participation leadership and achievement-oriented leadership, the highest level.
2. The opinions of the school administrators and teachers towards the overall effectiveness of academic administration of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office was at the highest level.
3. The correlation between the overall directive leadership and the overall effectiveness of academic administration of school administrators was low, at insignificant statistical level ($r_{x1y} = .074$); while the overall achievement-oriented leadership, the participation leadership and the achievement-oriented leadership overall were highly correlated with the latter, at .01 significance levels ($r_{x2y} = .629$; $r_{x3y} = .739$ and $r_{x4y} = .715$) respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความพยายามอุตสาหะที่ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าจนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีส่วนสำคัญในความสำเร็จครั้งนี้ คือ ครู ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ สุวรรณรัฐโชติ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.สถิตย์ ประสิทธิ์ภรณ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้โอกาสให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ คอยชี้แนะแนวทางทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย อีกทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย รัตนากีรณวร ประธานคณะกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้มุมมอง ข้อคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยทักษิณ คุณศุภรี พูนทอง ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และคุณกวิศรา มั่นคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนซี้แรด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ไม่อาจสำเร็จลุล่วงได้ หากไม่ได้รับการสนับสนุน และให้ความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู และบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่ และขอบคุณสมาชิกในครอบครัวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีร่างกาย และแรงใจในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยได้เข้ามาศึกษาในสถาบันแห่งนี้

นาวาวี เจะอูมา

30 มิถุนายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)

	(6)
สารบัญญภาพ.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์.....	4
สมมติฐาน.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	30
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	40
ประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีทางสถิติต่างๆ ที่ใช้.....	44

สารบัญญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่	
4 ผลการวิจัย.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะ	

	ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาสงขลา.....	49
ตอนที่ 3	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.....	54
ตอนที่ 4	ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา.....	67
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
	สรุปผลการวิจัย.....	69
	อภิปรายผลการวิจัย.....	72
	ข้อเสนอแนะ.....	76
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	76
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	76
	บรรณานุกรม.....	77
	ภาคผนวก.....	81
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	82
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
	ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	99
	ประวัติผู้วิจัย.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การทดสอบระดับชาติ (O-NET) ระหว่างปีการศึกษา 2555 และปีการศึกษา 2556...	2
2	จำนวนโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ จำนวนผู้บริหารและครู ทั้ง 3 เขตพื้นที่.....	34
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ตามขนาดโรงเรียน).....	41
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้บริหารและครูผู้สอน).....	41
5	วิเคราะห์ข้อมูลแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	46
6	ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา โดยภาพรวม.....	48
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดย ภาพรวม.....	49
8	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ	50
9	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ.....	51
10	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ.....	52
11	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบให้มีส่วน ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา รายชื่อ.....	53
12	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาโดยภาพรวม.....	54
13	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา รายชื่อด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	55
14	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา รายชื่อ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน.....</p>	57
16	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....</p>	58
17	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี.....</p>	59
18	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้.....</p>	60
19	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการนิเทศการศึกษา.....</p>	61
20	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการแนะแนวการศึกษา.....</p>	62
21	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....</p>	63
22	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน.....</p>	64
23	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น.....</p>	65
24	<p>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา.....</p>	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.....	67
26	ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2.....	100
27	ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3.....	103
28	ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และรายด้าน.....	111
29	ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และรายด้าน	111

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory).....	17
2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพคน เพราะความสามารถ และศักยภาพของคนจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ประเทศใดที่พลเมืองมีการศึกษาย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรม ดังจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเน้น การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยสำคัญๆ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนหลายประการ เช่น ระบบบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือน เฝือกหลักที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องาน และภารกิจต่างๆ ในสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัญหาการคงสภาพการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่ง เป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง (สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ, 2549, น. 2) สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ การบริหารงานในโรงเรียนจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน และที่สำคัญจะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะบริหารงานของโรงเรียน ให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 23) ได้เสนอแนวทางการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา โดยการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชน ให้มากที่สุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารงาน กล่าวคือ นอกจากผู้นำจะเป็น บุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว งานจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ แล้วดียิ่งขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้นำในการบริหารงาน นอกจากนั้นผู้นำยังมีอิทธิพลเหนือ ความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายของบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น พร้อมกันนั้นผู้นำจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อได้รับการยอมรับ และความพึงพอใจจากสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิด พื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮ้าส์ (House, 1976 อ้างถึงใน Dubrin, Andrew J, 2013 pp. 279-281) ซึ่งมีแบบของภาวะผู้นำ 4 แบบ

คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 34) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยมีงานบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานบริหารงานวิชาการแล้วเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ในการบริหารงานวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งงานวิชาการเป็น 12 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 32) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ โดยการกำกับติดตามและพัฒนา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ประจำปีงบประมาณ 2554 โดยภาพรวมทั้งประเทศ สรุปได้ว่าสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 2,295 แห่ง ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสถานศึกษาเข้ารับการประเมินทั้งสิ้น 7,985 แห่ง เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2555, น. 46) และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ระหว่างปีการศึกษา 2555 และปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ใน 5 กลุ่มสาระหลัก โดยจำแนกคะแนนเฉลี่ยร้อยละในระดับจังหวัดและระดับประเทศ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ระหว่างปีการศึกษา 2555 และปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

กลุ่มสาระ	ปีการศึกษา 2555		ปีการศึกษา 2556		ค่าพัฒนา	
	จังหวัด	ประเทศ	จังหวัด	ประเทศ	จังหวัด	ประเทศ
ภาษาไทย	46.73	45.68	45.11	45.02	-1.62	-0.62
สังคมศึกษา	45.72	44.23	38.00	38.31	-7.72	-5.92
ภาษาอังกฤษ	36.89	36.99	33.51	33.82	-3.38	-3.17
คณิตศาสตร์	36.16	35.77	42.79	41.95	+6.63	+6.18
วิทยาศาสตร์	38.03	37.46	37.96	37.40	-0.07	-0.06

ที่มา: รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 และปีการศึกษา 2556

จากตารางจะเห็นว่า ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของ ค่าพัฒนาผล 4 กลุ่มสาระ ในระดับจังหวัดเทียบกับระดับประเทศ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวอาจเป็น เครื่องชี้วัดได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา ยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควรส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนลดต่ำลง สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ ครูในสถานศึกษาของ คำนึ่ง แก้วอนันต์ (2550, น. 100) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงาน โดยใช้ภาวะผู้นำแบบผู้นำชุมชนด้านคุณธรรม มากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผนพัฒนา สถานศึกษา เพื่อให้ประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิผลสูงเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น และจากรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ กับพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสถานศึกษาของ ปัญญา พรหมบุตร (2552, น. 104) พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน ด้าน การวัดผลประเมินผลการเรียน และการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้มากขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิผล ต่อการบริหารงานวิชาการและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นต่อไป นอกจากนี้จากรายงานผล การวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในฝันของ ภูริศา รัตนาวิจิตร (2554, น. 106) พบว่า ผู้บริหารไม่มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ดำเนินการวัดผลและประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตามสภาพจริงอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควรและควรเน้นจัดหาเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อ อำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง การให้ความรู้โดย การจัดอบรมครูเรื่องการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

จะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ และต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ จำเป็นต่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพด้านงานวิชาการหากผู้บริหารของสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ ก็ จะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียน อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าผู้บริหาร แต่ละคนต่างก็มีแบบภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง ผู้บริหารบางคนอาจยึดมั่นแบบหนึ่งแบบใด ไปตลอด ผู้บริหารบางคนอาจจะเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำของตน ตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการเป็นไปในทิศ ทางบวก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลของการศึกษามาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา พฤติกรรมผู้นำเพื่อให้อำนวยการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพของ ครูผู้สอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

คำถามวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เป็นแบบใด
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีประสิทธิผลเพียงใด
3. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา อย่างไร

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
3. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ประโยชน์ของการวิจัย

ด้านความรู้

1. ทำให้ทราบถึงแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
2. ทำให้ทราบถึงระดับของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการนำไปใช้

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยใช้กรอบทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮ้าส์ (House, 1974 อ้างถึงใน Dubrin, Andrew J, 2013 pp. 279-281) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบสั่งการ 2) แบบมุ่งความสำเร็จ 3) แบบสนับสนุน 4) แบบให้มีส่วนร่วม และศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกรอบในการวัดระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา 12 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. ด้านการนิเทศการศึกษา
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา
9. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 473

โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 559 คน และครูผู้สอน จำนวน 5,725 คน รวมทั้งสิ้น 6,284 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเคร์จซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 โรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอน 536 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 355 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน (Two Stages Random Sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม แบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน และขั้นตอนที่ 2 สุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 แบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบฉลากแบบไม่ใส่คืน

ตัวแปร ที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ตัวแปรกลุ่มที่ 1 ได้แก่ แบบภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

- 1.1 แบบสั่งการ
- 1.2 แบบมุ่งความสำเร็จ
- 1.3 แบบสนับสนุน
- 1.4 แบบให้มีส่วนร่วม

2. ตัวแปรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 12 ด้าน

- 2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.5 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 2.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2.7 ด้านการนิเทศการศึกษา
- 2.8 ด้านการแนะแนวการศึกษา
- 2.9 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 2.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

2.12 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

แบบภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการจัดการองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการหลอมรวมเอา ความเชื่อ ค่านิยม และความพอใจ ซึ่งผู้นำแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมแตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ตามความคิดของผู้บริหาร และครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮ้าส์ (House, 1974 อ้างถึงใน Dubrin, Andrew J, 2013 pp. 279-281) แบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำแบบสั่งการ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นทางการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การชี้แนะ และการควบคุม หากการปฏิบัติงานเกิดความคลุมเครือ ผู้บริหารสถานศึกษา จะเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ โดยการปรับปรุง ด้านกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารไม่มีการอธิบายงาน และไม่มีการกำหนดบทบาทการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู โดยที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว

2. **ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความสำเร็จ กำหนดวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

3. **ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมิตรภาพ เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจจิตใจได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถทางอารมณ์ สติปัญญาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดภาวะตึงเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

4. **ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกรอบในการวัดระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ของสถานศึกษา 12 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดเตรียมคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของ เพื่อบริการแก่ครูและบุคลากรตลอดจนวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และกำหนดโครงสร้างหลักสูตรเพื่อนำไปใช้อย่างเหมาะสม มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครู และส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการวางแผน และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งผู้บริหารต้องจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และผู้บริหารต้องควบคุม ติดตาม การประเมินผลเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา และสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารตระหนัก และส่งเสริมครูให้ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนและจัดหา วัสดุอุปกรณ์มาบริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูได้ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารต้องควบคุมกำกับให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การร่วมกันสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากทางผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนและการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ อีกทั้งผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง การวางระบบการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ตลอดจนการประเมินผลการจัดระบบการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารเพื่อกำกับ ติดตาม ปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้นำผลจากการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. ด้านการแนะแนวการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารต้องจัดระบบการแนะแนวทางการศึกษาและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และส่งเสริมให้ครูบุคลากรจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล และดำเนินการ ติดตาม ประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว

การศึกษา มีการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาอื่น

9. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร จัดระบบ กำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากร ตลอดจนวางแผนการพัฒนา โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน อีกทั้งประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา อื่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ด้านการส่งเสริมความรู้วิชาการแก่ชุมชน หมายถึง ผู้บริหารสำรวจความต้องการ ของชุมชน และวางแผนการสนับสนุนงานวิชาการแก่ประชาชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการของสถานศึกษาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันศึกษาอื่น หมายถึง ผู้บริหารต้องประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา อื่นหรือหน่วยงานอื่นสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาที่จัด การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูล และสำรวจความต้องการในการสนับสนุน งานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถทำหน้าที่ประสานให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษา ตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จจากการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 12 ด้าน โดยพิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย การติดตาม ตรวจสอบ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในด้านงานวิชาการ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผนดำเนินการ ที่สิ้นเปลืองทรัพยากร น้อยที่สุด และคุ้มค่ามากที่สุด

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา

ครู หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) จำแนกเป็น 4 ขนาด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 -120 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 600 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมารวมกัน เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนน้อย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของเฮ้าส์ (House)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 การบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
 - 4.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของ คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จากการค้นคว้าหนังสือ ตำราวิชาการ เอกสาร รวมทั้งงานวิจัยต่างๆ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ เช่น

ธวัช บุญยมติ (2550, น. 15) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ ส่วนการตีอนันต์นารี (2551, น. 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึงกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในบุคคลกลุ่มนั้น

สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในขณะที่ เตือนใจ ดิษฐแก้ว (2552, น. 16) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ และเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ โดยได้รับการยอมรับและยกย่อง สมาชิกเชื่อว่าแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ ดุบริน (Dubrin, Andrew J, 2013, p. 2) ยังได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในกลุ่ม ให้กระทำหรือไม่กระทำ บางสิ่งบางอย่าง โดยผู้นำชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากสมาชิกในกลุ่ม ที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะไร คือ ความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก โดยสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 65) ได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นบุคลิกภาพ และผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากความมีภาวะผู้นำนั่นเอง
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นกรกระทำหรือพฤติกรรม เพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตาม ว่าผู้นำทำอะไร ถ้าผู้นำทำให้ดู ผู้ตามก็จะทำตามด้วย
4. ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
5. ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่ยกเงยตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ กลุ่มเป็นหลัก
6. ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กร หรือหน่วยงาน ต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งนั้น

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษา โครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้าง การบริหารจัดการขององค์การ

นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น. 77) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือมีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่างๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรสิ่งหนึ่งที่มีมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์ เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน พินฉาอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญ ก้าวหน้ากล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรได้อีกด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

จากคำอธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารองค์กร ที่ต้องดึงเอาความรู้ ความสามารถ มาปรับใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหาต่างๆ ตามแต่ละสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถช่วยประสานข้อขัดแย้งต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กรนำไปสู่การหาทางออกในทางบวก ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการโน้มน้าวชักจูงใจสมาชิกในองค์กรให้ร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงาน

เผชิญสภาวะคับขัน ผู้บริหารต้องใช้ความรู้คู่ประสบการณ์ ในการคิด การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นำพาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยอธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำจำแนกออกเป็น 4 แนวคิด (Lussier and Achua, 2001 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สินลาร์ตน์, 2547) คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) โดยสรุปของทฤษฎีภาวะผู้นำแต่ละแนวคิดมี ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930-1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวเองทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่าลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ มีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะแตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) โดยที่ Stogdill (1974) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 จนทำให้สามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ตัวขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี 3) สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด 4) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคและมุ่งงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด

โดยสรุปแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะอธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิผล หรือผู้นำที่สามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพเฉพาะ คุณลักษณะที่ช่วยในการเป็นผู้นำและทำให้เกิดการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร ได้แก่ 1. ลักษณะทางร่างกาย 2. ภูมิหลังทางสังคม 3. สติปัญญา 4. บุคลิกภาพ 5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 6. ลักษณะทางสังคม

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ในปลายทศวรรษ 1940 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ในช่วงเวลานั้น หมายถึง การผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม พฤติกรรมที่มีการศึกษาและทำความเข้าใจกันมาก คือ พฤติกรรมที่มุ่งคนหรือมุ่งงาน โดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขยาก ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ 1) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา 2) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน 3) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ 4) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Reddin 5) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ Robert Blake and Jane Mouton และ 6) ทฤษฎีการให้รางวัลและการลงโทษ

โดยสรุปแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอธิบายถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำหรือสไตล์ของผู้นำที่ส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินงานของผู้ร่วมงาน หากผู้นำมุ่งคนสูงเท่าไรจะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายิ่งพอใจขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้หากผู้นำที่มุ่งทั้งงานสูงและคนสูงจะทำให้ผลการดำเนินงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสูงที่สุดผู้นำต้องไม่ใช่สไตล์ความเป็นผู้นำแบบเดียว แต่ผู้นำต้องปรับรูปแบบของความเป็นผู้นำโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น วุฒิภาวะของผู้ร่วมงาน และลักษณะของงาน เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำในสมัยต่อๆ มาที่ให้ความสนใจปัจจัยแวดล้อมกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำ เป็นแนวความคิดที่เชื่อว่าความมีประสิทธิภาพของผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยรูปแบบของผู้นำจะไม่มีลักษณะเป็นสากล (Universal) แต่ภาวะผู้นำจะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมในสถานการณ์อื่นๆ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การใช้ภาวะผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์การ โดยมีทฤษฎีที่น่าสนใจ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House and other ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom and Yetton

โดยสรุปแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นกระบวนการของบุคคลที่สามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา มีการมองการณ์ไกลและมีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบ และเข้าใจความเป็นคนของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ผู้นำมีบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของงานหรือกิจกรรม ปัญหาอุปสรรคในแต่ละสถานการณ์และกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มาเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล (Lussier and Achua, 2001 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2547) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transactional and Transformational Leadership)

โดยสรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นความพยายามในการผสมผสานกันระหว่างทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผลซึ่งแนวคิดแต่ละแนวคิดล้วนมีจุดเด่น จุดด้อย แตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำที่จะต้องเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ แต่อย่างไรก็ตาม แต่ละแนวคิดทฤษฎีล้วนเป็นประโยชน์ต่อผู้นำทั้งสิ้น

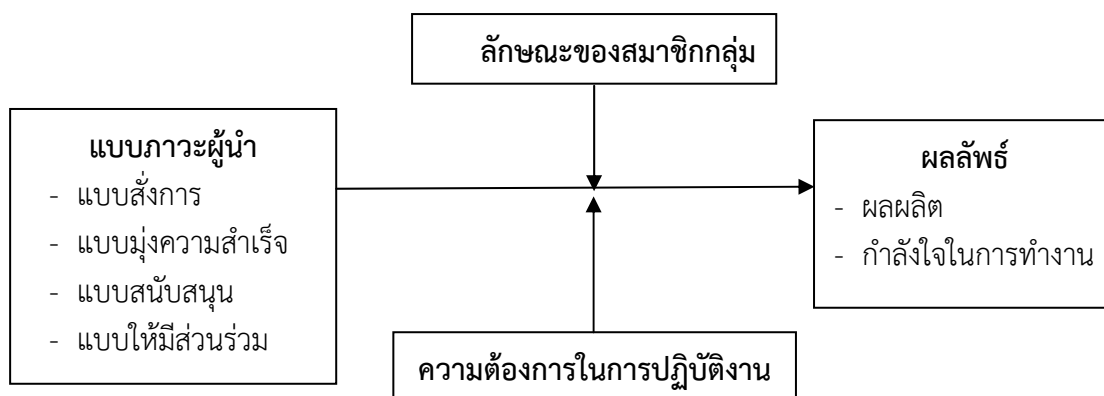
ทฤษฎีแบบภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮ้าส์ (House)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาแนวคิดทฤษฎีแบบภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮ้าส์ (House) มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยใคร่นำเสนอรายละเอียดดังนี้

Dubrin, Andrew J. (2013, pp. 279-281) ได้ศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ว่า ทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาโดย Robert House โดยมุ่งถึงสิ่งที่ผู้นำต้องกระทำเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามสถานการณ์ที่กำหนด โดยทั่วไป ผู้นำต้องอาศัยความพยายามที่จะสร้างความชัดเจนถึงหนทางสู่ความสำเร็จสำหรับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อว่าสมาชิกในกลุ่มจะได้รับผลตอบแทนส่วนตน ในขณะที่เดียวกันความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในกลุ่มและการแสดงออกเพิ่มขึ้น โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวังของการสร้างแรงจูงใจ

สิ่งที่สำคัญของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย คือ การเลือกลักษณะการเป็นผู้นำที่ต้องคำนึงถึงสมาชิกในกลุ่มและความต้องการของงานความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ หากสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งในการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงต้องมีส่วนในการช่วยแก้รูปแบบงานที่ค่อนข้างคลุมเครือผู้นำจะเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ อีกทั้งผู้นำต้องให้คำแนะนำตามสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนั้น เฮ้าส์ (House) ได้อธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล ควรจะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เสริมสภาพแวดล้อมและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำ ควรจะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมเหล่านี้ในลักษณะที่ชัดเจน ส่วนที่ขาดและช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลและการทำงานของหน่วยงานได้ ปัจจัยสองด้านที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การจับคู่รูปแบบของภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ 3) ภาวะผู้นำ

แบบสนับสนุน และ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และขั้นตอนที่ผู้นำสามารถใช้เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

ที่มา: Dubrin, Andrew J, 2013, p. 280

ในการจัดรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ดูบริน (Dubrin, Andrew J, 2013, p. 280) อธิบายไว้ว่าแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) มุ่งเน้นว่าผู้นำควรเลือกรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด สถานการณ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญคือ ประเภทของผู้ใต้บังคับบัญชาและงานที่ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ สามารถที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมได้หรือไม่ และคิดว่า จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีเพียงใด

การใช้แนวทฤษฎีแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ผู้นำต้องประเมินตัวแปรที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อม จากนั้นเลือกหนึ่งในรูปแบบทั้ง 4 แบบ ที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้ (Dubrin, Andrew J, 2013, p. 281)

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นทางการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการ และการควบคุม หากการปฏิบัติงานเกิดความคลุมเครือ ผู้บริหารสถานศึกษา จะเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ โดยการปรับปรุงด้านกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 45-46) ได้อธิบายภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไว้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมฤทธิ์ (Initiating Leadership) ของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับสรั้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 271-273) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสั่งการว่า ภาวะผู้นำแบบชี้หน้ามีลักษณะของภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม (Authoritarian)

ผู้นำจะเป็นกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation) นอกจากนี้ ศศิวิมล สุขทนาร์ภักษ์ (2554, น. 46-47) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสั่งการไว้ว่าเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้นำจะแสดงตนว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มาตรฐานและระเบียบต่าง ๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงาน และประสานงาน ตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่ม เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาทและรูปแบบการสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลา รวมถึงมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบกำกับและติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน การแจ้งความคาดหวังให้ทราบ และบอกถึงวิธีการทำงาน ตลอดจนกำหนด เวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ โดยเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มาตรฐานและระเบียบต่าง ๆ กำหนดบทบาท กำหนดระยะเวลา การตรวจสอบ กำกับ และติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสำเร็จ กำหนดวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ส่วนสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 45-46) ได้อธิบายภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ไว้ว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงถึงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ เช่นเดียวกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 271-273) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างดี ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงมีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ศศิวิมล สุขทนาร์ภักษ์ (2554, น. 46-47) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ไว้ว่า ผู้นำที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสวงหาแนวทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อสร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้นำมีความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างดี และได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนร่วมกันปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่เป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพ

และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถทางอารมณ์ สติปัญญา ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดภาวะตึงเครียด ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ขณะที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 45-46) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน ไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration Behavior) ของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัย โอไฮโอสเตทที่เคยกล่าวมาแล้ว กล่าวคือ ผู้นำให้การสนับสนุน และมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่ และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุน ในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและ ให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับสรัยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 271-273) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ว่า ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเองมีลักษณะเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 46-47) ได้สรุปเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ไว้ว่า เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพ เป็นผู้ที่สามารถเข้า ใกล้ชิดได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาค และมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของ งานให้เป็นที่น่าพอใจ และสนุกสนานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเป็นผู้เข้าถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดง ความซื่อสัตย์และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน คือ ผู้นำที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจและรับรู้ถึงความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำช่วย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับ บัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและ การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 45-46) ได้อธิบายภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ไว้ว่าเป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจรวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบ ให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่ม และเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงานสอดคล้อง กับสรัยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 271-273) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ว่า ผู้นำแบบนี้จะ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยเขาจะขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆ แต่ ถึงกระนั้นเขาก็ยังรักษาและสงวนหน้าที่ในการทำการวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวเขา นอกจากนี้ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 46-47) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ให้ความเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป็นมิตร กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ จะกระทำโดยกลุ่มด้วย การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยความร่วมมือในการทำงาน และให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกและรับฟังผู้ตาม จัด

ประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการตัดสินใจ และระดมความคิดพิจารณาการเสนอความคิดของผู้ตามอย่างจริงจัง ห้ามตีเอากันระหว่างผู้ตามและผู้นำอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายการตัดสินใจแก่ผู้ตามที่มีความสามารถ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม คือ ผู้นำมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้นำจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายในกลุ่ม และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้น ตลอดจนห้ามตีเอากันร่วมกันในการทำงาน อีกทั้งมีการจัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการตัดสินใจ และระดมความคิดพิจารณาการเสนอความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำแบบวิธีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ในการไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จได้นั้นผู้นำต้องอาศัยแบบของภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยค่านึงปัจจัยสำคัญ คือ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านผลผลิตให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

ความหมายของงานวิชาการ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของงานวิชาการไว้หลากหลาย เช่น

สุประวิณสุนัยตะคุ (2548, น.14) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แก่ผู้เรียนที่จะส่งผลให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

หวน พิณรุฬันธ์ (2549, น.4) อธิบายว่า งานวิชาการ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ต้องมีองค์ประกอบในหลายๆ ด้าน อาทิ ต้องมีการควบคุม ดูแลการจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดแบบเรียน การจัดคู่มือครู เผยแพร่ งานวิชาการ การวิจัยค้นคว้า ตลอดถึงการนิเทศ

วสุธา ปวะบุตร (2550, น. 4) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็น ผู้นำทางวิชาการด้วย ซึ่งหมายถึงการนำเอาความรู้ ความสามารถเทคนิควิชาการที่มี ประสิทธิภาพต่อ การศึกษามาใช้ในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี คุณภาพ

ไกรวัลย์ รัตนะ (2557, น. 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การจัด กิจกรรมทุกอย่างภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริม สนับสนุนกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การจัด กิจกรรมทุกอย่างภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนการควบคุม ดูแลการจัดอุปกรณ์ การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกัน คุณภาพการศึกษา และงานอื่นๆ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งถือเป็นหัวใจหลักของ สถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนซึ่งถือเป็นภารกิจ หลักของสถานศึกษา โดยทางกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 33-38) กล่าวถึง ความสำคัญของงาน วิชาการไว้ว่า งานวิชาการ เป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหาร จัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มี ส่วนร่วมได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัย เกื้อหนุน เพื่อให้พัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ส่วน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2549, น.2) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญมากที่สุด ผู้บริหารทุก คนควรรับผิดชอบงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาคือการให้บริการทางวิชาการ ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยทำงานร่วมกับผู้สอนกระตุ้นเตือนให้คำแนะนำ และประสานงาน ให้ผู้สอนทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสอน การวิจัยและการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังเห็นว่า งานวิชาการต้องให้ความสำคัญมากกว่างานด้านอื่น โดยผู้บริหารต้องรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก

ปัญญา พรหมบุตร (2552, น. 16) กล่าวว่างานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา มี ภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ เป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนพัฒนา การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้อง

อาศัยความร่วมมือของบุคลากรภายในหน่วยงานในการสร้างความเจริญก้าวหน้า อันจะส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกับ ไกรวัลย์ รัตน์ (2557, น. 21) สรุปว่างานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากร และเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพของสถานศึกษา ตลอดจนการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำนองค์กรด้วย

สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นภาระงานที่สำคัญอันดับแรกของทุกสถานศึกษา ผู้บริหารต้องตระหนักและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานวิชาการทุกอย่างของสถานศึกษา มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานวิชาการตรงตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานในการดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดถึงการมีมาตรฐาน และคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษา และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจกับขอบข่ายของการดำเนินงาน และภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 32-38) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานวิชาการสถานศึกษานิติบุคคลที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดนโยบาย กรอบทิศทางการบริหาร เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นเครื่องชี้้นำการกำหนดแนวทางการปฏิบัติจากปัจจุบันสู่อนาคต มีหลักและแนวทางการดำเนินงานที่ประกันความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

2. ด้านการประสานงานวิชาการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่เกิดการดำเนินงานซ้ำซ้อน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน

3. ด้านการอำนวยความสะดวกในงานวิชาการ หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือปรึกษา แนะนำ สั่งการ ประสานกิจกรรม การติดต่อ การมอบหมายภารกิจต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการสำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือแผนที่วางไว้

4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในงานวิชาการ หมายถึง การให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตการบริหารงานวิชาการให้ตีมีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ บุคลากร ความรู้ โอกาสและกำลังใจ เพื่อให้บรรลุผล

ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ว่าเป็นรูปธรรม สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง มั่นคงและยั่งยืน

5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการประเมินงานวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ หรือแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการประเมินงานวิชาการอย่างชัดเจน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 32-33) ยังได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจ การบริหารงานและจัดการสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านข้างต้น ครอบคลุมขอบข่ายงานวิชาการ 12 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นที่สุด สำหรับผู้สถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่าง ชัดเจนถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ก่อนที่จะนำไปใช้กับผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น ซึ่งจะต้องให้สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยพลเมืองดีของชาติการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อให้สถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดย มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 34) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้ เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

จากแนวปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีหน้าที่สำคัญ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา จัดเตรียมคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อบริการแก่ครูและบุคลากร ตลอดจนการร่วม

กันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และกำหนดโครงสร้างหลักสูตร เพื่อการนำไปใช้อย่างเหมาะสม มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, น. 177) ได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 22 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ต้องผสมผสานสาระความรู้ต่างๆต้องมีลักษณะหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 34) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดทางผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร

2.4 ส่งเสริมการให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้นั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการช่วยส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอีกทั้งผู้บริหารต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันเป็นประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ วิเชียร สุวรรณศรี (2552, น. 30) อธิบายว่า การวัดและประเมินผล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษาควรที่จะทำการศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบวัดผลให้ลึกซึ้ง สามารถอธิบายหรือชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจและปฏิบัติได้ จัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดไว้ วางแผนกำหนดระยะเวลาการวัดและประเมินผล และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเวลาเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์แบบฟอร์ม เครื่องมือที่จำเป็น เพื่อใช้ดำเนินงานวัดและประเมินผลให้พร้อมและเพียงพอ จัดสร้างเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ ปรับปรุงการสร้างข้อสอบของครูให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 35) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้การสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษา อื่นสถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ในด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องดำเนินการในการวางแผน และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้การสอนตามสภาพจริง ผู้บริหารต้องจัดประชุมอบรม เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล มีการควบคุมติดตาม การประเมินผล เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรมวิชาการ (2545, น. 9) ได้อธิบายถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้สอนและผู้บริหารสามารถนำไปปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาไทย ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย และกำหนดไว้หลายมาตราที่ชี้ให้เห็นว่าการวิจัยเป็นกระบวนการที่ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกที่นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ กล่าวคือ มาตรา 25(5) ระบุให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ระบุให้ผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 35) ดังนี้

4.1 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

โดยสรุปกล่าวได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลงานการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้แก่

ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (วิเชียร สุวรรณศรี, 2552, น.45) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 36) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานและสถาบัน

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาทางด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคลากรครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษานั้น ผู้บริหารต้องตระหนัก และส่งเสริมครูให้ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนและต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาบริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูได้ผลิต และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมออีกทั้งผู้บริหารต้องควบคุมกำกับให้ครูได้ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเต็มที่

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย การจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 25 ได้บัญญัติว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ และมาตรา 29 ได้บัญญัติไว้ว่า “ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน” กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 36) จึงกำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

6.1 สืบค้นแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาใกล้เคียง

6.3 จัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น

6.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งใน และนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุป การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และชุมชน จะต้องประสานความร่วมมือกันในการสำรวจแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นรวมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาโดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมและวิธีการต่างๆ ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการกำกับ ติดตาม การปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรวรรณ จันทน์ผา (2549, น. 40) ได้อธิบายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการกำกับติดตาม เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยการจัดระบบและการดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสม มีการประเมินผลการจัดระบบและการดำเนินงานนิเทศ มีการติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจะได้ทราบจุดที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีแนวปฏิบัติสำหรับการนิเทศการศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 36)

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์จัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

ในการนิเทศศึกษานั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องระบอบการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาตลอดจนการประเมินผลการจัดระบบการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร เพื่อการกำกับ ติดตาม ปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้นำผลจากการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนได้เต็มศักยภาพ รู้จักแสวงหาความรู้ และวางแผนการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวด้านการเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพราะการแนะแนวการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่งและเพื่อให้การดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุผลดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 36) จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการแนะแนวการศึกษา ดังนี้ แนวทางปฏิบัติ คือ

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

โดยสรุปกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะต้องจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ ในสถานศึกษาเพราะการแนะแนวการศึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือสนับสนุน โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล และดำเนินการ ติดตาม ประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษา มีการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องแสดงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง นั่นคือ ผลผลิต (ผู้เรียน) ต้องตอบสนองต่อลูกค้าและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในด้านเกี่ยวกับผู้ปกครอง ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 3) ได้กำหนดให้โรงเรียน จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทั้งการประเมินคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 37) จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนคุณภาพการศึกษา โดยติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปว่าในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องวางระบบ กำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากร ตลอดจนวางแผนการพัฒนาโดยมี

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน โดยการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน เป็นสิ่งที่สถานศึกษาควรที่จะประสานให้ความร่วมมือกับสถาบันองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการให้ความรู้แก่คนในชุมชนอันเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เพื่อสร้าง ชุมชนให้เข้มแข็ง ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น ด้วยความร่วมมือ ทั้งทรัพยากรและงบประมาณ โดยมีแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2546, น. 38) ดังนี้

- 10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
- 10.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนา ทักษะวิชาการ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น
- 10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง วิชาการของสถานศึกษา
- 10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชนและท้องถิ่น

ในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องสำรวจความต้องการ ของชุมชนและวางแผนการสนับสนุนงานวิชาการแก่ประชาชนส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการของสถานศึกษาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลครอบครัวชุมชน และท้องถิ่นรวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประสานความร่วมมือในด้าน วิชาการกับสถานศึกษาอื่น ทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้ที่กว้างขวางขึ้น เนื่องจาก การร่วมมือทางวิชาการเป็นการแบ่งปันสื่อและองค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทางวิชาการได้อย่างกว้างขวางและหลากหลายช่องทางกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 38) ได้ให้แนว ปฏิบัติในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ดังนี้

- 11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณ ใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา
- 11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา อื่น ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาน ศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โรงเรียนที่สมบูรณ์แบบนั้นต้องเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียนอื่น ซึ่งปัจจัยหลักแห่งการช่วยเหลือคือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่นในการพัฒนาครูและบุคลากร ร่วมและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนส่งเสริมโรงเรียนอื่นพัฒนาการจัดการศึกษา(อรุณ จันทวานิช, 2546, น. 20) กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 38) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ แก่ครอบครัว ยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนี้

12.1 สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว ยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องศึกษาข้อมูล และสำรวจถึงความต้องการในการสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ประสานให้เกิดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุป ในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดมีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล และประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้การบริหารงานวิชาการสำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น รุ่งแก้วแดงและ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546, น. 169) อธิบายว่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ประสิทธิภาพขององค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้องค์กรจะคงอยู่

หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิผล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 667) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล ว่าหมายถึง ผลสำเร็จ, ผลที่เกิดขึ้น

ปัญญา พรหมบุตร (2552, น. 21) อธิบายว่าประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานว่าประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาผลงานและผลผลิตให้บังเกิดขึ้นและเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ โดยใช้ผลการเปรียบเทียบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ พร้อมทั้งหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นเรื่อยๆหรือให้ได้ผลงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

นอกจากนี้พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, น. 31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและความร่วมแรงร่วมใจของทีมงานในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินกิจกรรมให้องค์กรมีผลงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จอันเกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยเป็นผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ (2548, น. 69) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการหมายถึง ระดับสำเร็จของการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ และยังหมายถึง การอบรมศีลธรรม จรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ในขณะที่ มอร์ริส (Morris, 1981, pp. 164-168 อ้างถึงใน ปัญญา พรหมบุตร, 2552, น. 25) ได้กล่าวถึงภารกิจหลักของของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับประสิทธิผลของบริหารงานวิชาการ เพื่อความเป็นเลิศว่า มีภารกิจในด้านการวิเคราะห์ใช้พัฒนาหลักสูตร การจัดระบบการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการบริหารงานวิชาการแก่สังคมรวมทั้งงานอื่นๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ ในขณะที่ ปัญญา พรหมบุตร (2552, น. 25) ได้สรุปกรอบภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิชาการได้อย่างสอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา ซึ่งระบุไว้ให้โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยดำเนินการ กล่าวคือ งานจัดการเรียนการสอน หมายรวมไปถึง งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอนงานพัฒนาครู-อาจารย์ หมายรวมไปถึง งานที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ในด้านการวิจัย และประสบการณ์ทางวิชาการงานบริการวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การสนับสนุนการบริหารงานทางวิชาการ ทั้งบุคลากร ภายในสถาบัน ชุมชน และสถานที่อื่นนอกจากนี้ ปัญญา พรหมบุตร (2552, น. 25) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ

ตามขอบข่ายของงาน เช่น งานด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน งานด้านนิเทศภายในสถานศึกษา และงานด้านประกันคุณภาพ การศึกษา โดยความสำเร็จในการบริหารงานนั้น ต้องกำหนดทุกนโยบายและจะต้องสนองตอบเป้าหมาย อันเป็นหนึ่งเดียวของโรงเรียน ตลอดทั้งต้องผ่านการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโดยพิจารณา จากผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการครอบคลุมขอบข่ายงานวิชาการตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ทั้ง 12 ด้าน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหาร งานวิชาการ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการดำเนินงานด้านวิชาการตามขอบข่ายการบริหาร งานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและ ประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการส่งเสริม ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วัยรุ่น หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 240-242) ได้อธิบายว่า การประเมินประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกำหนดเกณฑ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการให้คะแนนอย่างชัดเจนเพื่อการประเมิน เหมือนการตรวจให้คะแนนแบบข้อสอบ เลือกตอบ เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จและมีวิธีการหาคำตอบหลายแนวทาง ดังนั้น การประเมินการปฏิบัติงานวิชาการตามแนวสภาพจริงต้องมีมาตรฐานวัดว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา ปฏิบัติงานอะไรได้สำเร็จบ้าง และความสำเร็จอยู่ในระดับใด ซึ่งวิธีการตามมาตรวัด นี้ เรียกว่า รูบรีค (Rubric) การประเมินโดยอิงเกณฑ์ของรูบรีคมี 2 แบบ คือ

1. การให้คะแนนภาพรวม (Holistic Score) คือ การให้คะแนนภาพรวมผลการปฏิบัติ งานวิชาการภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน จะไม่เก็บเป็นคะแนน แม้ว่าจะใช้การให้คะแนนในการประเมิน ก็ต้องให้ความหมายของคะแนนภาพรวมให้ได้ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการประเมิน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ การกำหนดระดับคะแนน อาจกำหนดตามระดับความผิดพลาด เช่น ถ้าการประเมินโครงการ จะประเมิน 6 ประเด็น คือ

- 1.1 การกำหนดปัญหาและสมมติฐานถูกต้อง
- 1.2 การออกแบบการทดลองถูกต้อง
- 1.3 การดำเนินการทดลองถูกต้อง
- 1.4 การจัดกระทำข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลถูกต้อง
- 1.5 การสรุปผลการทดลองถูกต้อง
- 1.6 การนำเสนอโครงการถูกต้อง

การกำหนดระดับคะแนน อาจเป็น ดังนี้	
ไม่มีประเด็นใดปฏิบัติถูกต้อง	เท่ากับ 0 คะแนน
ปฏิบัติถูกต้องเพียงประเด็นเดียว	เท่ากับ 1 คะแนน
ปฏิบัติถูกต้อง 2-3 ประเด็น	เท่ากับ 2 คะแนน
ปฏิบัติถูกต้อง 4-5 ประเด็น	เท่ากับ 3 คะแนน
ปฏิบัติถูกต้องทุกประเด็น	เท่ากับ 4 คะแนน

2. การให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบ (Analytic Score) คือ การให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบ จะมีการวิเคราะห์ว่าผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สามารถประเมินอะไรได้บ้าง แต่ละประเด็นสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด คือ เมื่อได้ประเด็นที่ประเมินแล้ว จะนำประเด็นแต่ละประเด็นมาวิเคราะห์ว่า มีความสามารถระดับใด

นอกจากนี้ในการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ นางลักษณีย์ เพิ่มชาติ (2548, น. 54) ได้อธิบายรูปแบบการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ 3 รูปแบบ คือ 1. การประเมินแบบเปิด 2. การประเมินแบบการให้คะแนน และ 3. การประเมินแบบรายการตรวจสอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินแบบเปิด ได้แก่การจัดทำในลักษณะรายงานผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ จะกำหนดหัวข้อประเมินและให้เขียนรายงานการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยมีช่องว่างให้กรอกข้อมูลและเกณฑ์การให้คะแนนในแบบประเมินว่าการดำเนินงานวิชาการด้านใดสำเร็จบ้าง และความสำเร็จอยู่ในระดับใด

2. การประเมินแบบการให้คะแนน โดยนิยมจัดทำแบบประเมินเป็นช่องลงคะแนนหรือทำเป็นตารางให้ทำเครื่องหมายในช่องตารางการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในแต่ละด้าน

3. การประเมินแบบรายการตรวจสอบ จะกำหนดหัวข้อประเมินที่อธิบายลักษณะที่บ่งชี้ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และอาจกำหนดคะแนนจากน้อยไปหามาก หรือให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมายลงในหัวข้อที่ตรงกับผลการประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

สรุปการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สามารถทำได้หลายแบบ เช่น การประเมินโดยอิงเกณฑ์ของรูบริก (Rubric) มี 2 แบบ คือ 1) การให้คะแนนภาพรวม (Holistic Score) 2) การให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบ (Analytic Score) และรูปแบบการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ 3 รูปแบบ คือ 1) การประเมินแบบเปิด 2) การประเมินแบบการให้คะแนน และ 3) การประเมินแบบรายการตรวจสอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เป็นส่วนราชการระดับกองอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา แบ่งออกเป็น 3 เขตรายละเอียดแสดงในตาราง 2

ตารางที่ 2 จำนวนอำเภอในเขตรับผิดชอบ โรงเรียนในความดูแล จำนวนผู้บริหารและครู ทั้ง 3 เขต พื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

เขต พื้นที่	จำนวน อำเภอ	รายชื่ออำเภอ ในเขตรับผิดชอบ	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวน ครู
1	6	อำเภอระโนด, อำเภอกระแสสินธุ์, อำเภอสทิงพระ, อำเภอสิงหนคร, อำเภอเมืองสงขลา, อำเภอนาหม่อม	144	171	1,552
2	4	อำเภอรัตภูมิ, อำเภอบางกล่ำ, อำเภอคลองหอยโข่ง, อำเภอหาดใหญ่	134	157	1,538
3	5	อำเภอนาทวี, อำเภอจะนะ, อำเภอเทพา, อำเภอสะบ้าย้อย, อำเภอสะเดา	195	231	2,635
รวม	15	-	473	559	5,725

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา, 2557

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะครอบคลุมตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ของกระทรวงศึกษาทั้ง 12 ด้าน และได้เพิ่มเติมการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้ (แผนกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา, 2555)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศุภชัย โภบารุง (2547, น. 69-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 35 คน และครู จำนวน 285 คน รวม 320 คน ด้วยแบบสอบถามเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษาแบบเปลี่ยนสภาพ และแบบแลกเปลี่ยนตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มัยดิง เบญญูธาดา (2549, น. 121-123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปัตตานี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปัตตานี จำนวน 366 คน ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมพบว่า การปฏิบัติงานตามภารกิจด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาของคำนึ่ง แก้วอนันต์ (2550, น. 101-102) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 113 คน และครูผู้สอน 333 คน รวม 446 คน ด้วยแบบสอบถาม พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายแบบ พบว่า ทุกแบบอยู่

ในระดับมาก อันดับแรก คือ แบบยึดหลักจริยธรรม รองลงมา คือ แบบผู้นำชุมชนด้านคุณธรรม และแบบผู้นำด้านวิชาการตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูตามลำดับ 3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วสุธา ปะบุตร (2550, น. 81-84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู รวม 801 คน จาก 290 โรงเรียน ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แบบภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ทั้ง 4 แบบ อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วมและแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกแบบ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับมาก และพบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552, น. 108-114) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยผู้ให้ข้อมูลจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 50 คน ครูผู้สอน จำนวน 193 คน จาก 23 โรงเรียน ด้วยแบบสอบถามเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อีกทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิสริน เทพลักษณ์ (2552, น. 108-114) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู รวม 801 คน จาก 290 โรงเรียน ด้วยแบบสอบถาม พบว่า ระดับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

เพอร์สัน (Person, 1993, pp. 3071-A อ้างถึงใน วสุธา ปะบุตร, 2550, น. 61) ได้ทำการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐแคลิฟอร์เนีย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย จำนวน 156 คน ผลการวิจัย พบว่า การบริหารอย่างมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่ได้รับจากการจัดการ มี 27 ปัจจัย ความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย

โจนส์-กิบบอน (Johnes-Gibson, 2000, pp. 102-103 อ้างถึงใน เตือนใจ ดิษฐแก้ว, 2552, น. 43) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง ภาวะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ Floretta Dukes-McKenzie ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนของ District of Columbia Public Schools ระหว่าง ค.ศ. 1981-1988 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และจดบันทึกการอภิปรายกลุ่มจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 33 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถในการบังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ การจัดบรรยากาศโรงเรียน ทักษะทางเทคนิควิธีและความเป็นตัวของตัวเอง

วิลเลียมส์ (Williams, 2001, pp. 105-106 อ้างถึงใน เตือนใจ ดิษฐแก้ว, 2552, น. 44) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผู้บริหารด้านภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลโดยยึดหลักตามแนวของ Sergioanni, Beck และ Wendel เพื่อประเมินผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3 โรงเรียน ทางตอนใต้ของรัฐ California เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจ การสัมภาษณ์ทางตรงและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีแบบสามเส้า ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้ที่มีความเข้าใจวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น นอกจากนั้นการประเมินยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เข้าใจวัฒนธรรม รู้จักการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มีการจัดการที่ดีเข้าใจการเมือง สังคม เป็นผู้มีจริยธรรมสำหรับแบบประเมินที่ใช้ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและได้รับการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อจะได้นำไปใช้ในการประเมินผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

ฮอสแมน และโกลด์ริง (Hausman & Goldring, 2001, pp. 399-423 อ้างถึงใน พัทยา ชนะพันธ์, 2555, น. 99) ได้ศึกษา เรื่อง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน จำนวน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียนจำนวน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการเรียนการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

ยัง และคิงส์ (Young & King, 2002, pp. 643-670 อ้างถึงใน พัทยา ชนะพันธ์, 2555, น. 100) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4 คน ทางด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ ทักษะการบริหารและการจัดการ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นจริง ทำให้ครูเกิด

การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ให้นำความรู้จากภายนอกโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถในการจัดการหลักสูตรใหม่ จัดหาสื่อการเรียนการสอนและมีการจัดการที่ดีในโรงเรียน

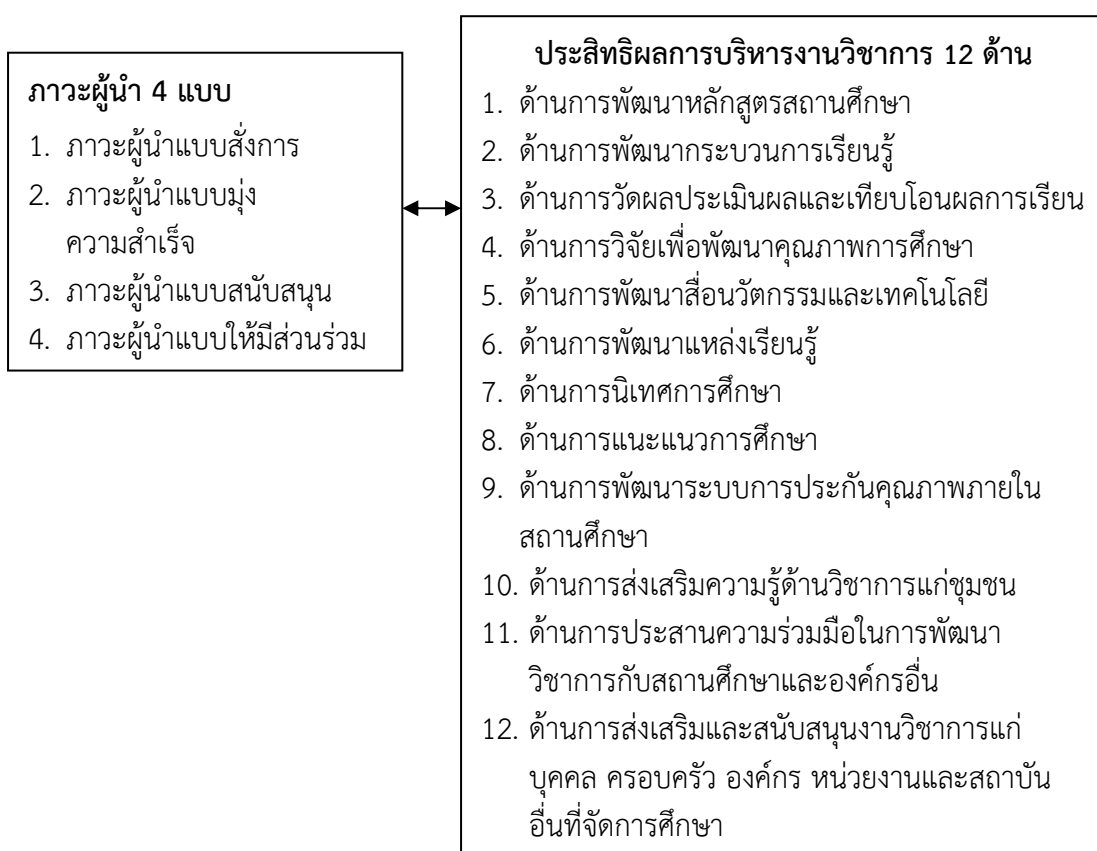
จากการศึกษางานวิจัย พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องตระหนักและเอาใจใส่ถึงความต้องการและการแสดงความสามารถของครูในการปฏิบัติงานได้อย่างจริงจัง อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามกระบวนการทางการบริหาร การปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักและใส่ใจต่อพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จอันสูงสุดในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือกระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารจึงต้องเอาใจใส่ ตระหนักเรียนรู้และเข้าใจโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการได้อย่างถ่องแท้ เพื่อพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าจนเป็นที่ยอมรับ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ว่าพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพของครูผู้สอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 โดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถประมวลความรู้นำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
2. ประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีทางสถิติต่างๆที่ใช้

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ทั้ง 3 เขต ประกอบด้วย โรงเรียน จำนวน 473 โรงเรียน เป็นพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 473 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 559 คน และครูผู้สอน จำนวน 5,725 คน รวมทั้งสิ้น 6,284 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา, 2557)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 โรงเรียน รวมผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 536 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 355 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน (Two Stages Random Sampling) ดังนี้

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม แบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ตามขนาดโรงเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
1	ขนาดเล็ก	181	123
2	ขนาดกลาง	277	159
3	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	15	14
รวม		473	296

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา, 2557

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 แบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบฉลากแบบไม่ใส่คืน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้บริหารและครูผู้สอน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา

ลำดับ ที่	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
1	ขนาดเล็ก	123	615	66	47	113
2	ขนาดกลาง	176	2,226	94	170	264
3	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	40	1,800	21	138	159
รวม		339	4,641	181	355	536

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา, 2557

เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมี ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่ง ณ สถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership) ของเฮ้าส์ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 39 ข้อ จำแนกเป็นรายรูปแบบ ดังนี้

- | | | | |
|-------------------------------|-------|----|-----|
| 1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ | จำนวน | 11 | ข้อ |
| 2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน | จำนวน | 9 | ข้อ |
| 4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม | จำนวน | 9 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 73)

คะแนน	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา โดยพิจารณาจากการดำเนินงานหรือผลสำเร็จในการดำเนินงานครอบคลุมขอบข่ายงานวิชาการ 12 ด้าน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 71 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|----|-----|
| 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | จำนวน | 7 | ข้อ |

5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	จำนวน	4	ข้อ
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	จำนวน	7	ข้อ
7. การนิเทศการศึกษา	จำนวน	5	ข้อ
8. การแนะแนวการศึกษา	จำนวน	6	ข้อ
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	จำนวน	8	ข้อ
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	จำนวน	4	ข้อ
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	จำนวน	4	ข้อ
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	จำนวน	4	ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนี่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้ น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 73)

คะแนน	ประสิทธิผลของการดำเนินงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและหาคุณภาพสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำ ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดผล ประเมินผล ศึกษาวิเคราะห์ที่มีบทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า เท่ากับ 1.00 รายละเอียด

แสดงในภาคผนวกค

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.78 และค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.95 รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค

7. ทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

2. ขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 99-100)

ค่าเฉลี่ย	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยพิจารณาจากการดำเนินงานหรือผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99-100)

ค่าเฉลี่ย	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตราการวัดระดับมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือ มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ค่าที่ได้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์" โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 สำหรับหลักเกณฑ์ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 โดยมีเกณฑ์กว้างๆ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.61-0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41-0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.21-0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0 ถือว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก เนื่องจาก

คะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางเดียวกัน

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ เนื่องจากคะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางตรงข้ามกัน

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดต่าง ๆ ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

วัตถุประสงค์	ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ ข้อมูล	การแปลผล
1. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา	1. ผลการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตอนที่ 2	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	1. นำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์เพื่อตัดสินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา	2. ผลการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตอนที่ 3	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	2. นำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์เพื่อตัดสินระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา	3. ผลการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตอนที่ 2, 3, 4	3. ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)	3. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

วิธีทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC
 - 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 536 คน เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สถานภาพ และขนาดโรงเรียน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

(n = 536)

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	181	33.77
ครูผู้สอน	355	66.23
รวม	536	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	113	21.08
ขนาดกลาง	264	49.25
ขนาดใหญ่	159	29.67
รวม	536	100.00

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 66.23 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 33.77 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 21.08 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ร้อยละ 29.67 และ 49.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา แสดงไว้ในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

(n = 536)

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	2.85	0.18	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	4.07	0.19	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.60	0.25	มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	4.63	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.85, S.D.=0.18) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.07, S.D.=0.19) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.60, S.D.=0.25) และมีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.63 S.D.=0.27)

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ

(n = 536)

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ			
1. ผู้บริหารกำหนดระเบียบต่างๆให้ครูปฏิบัติตาม	2.61	0.55	ปานกลาง
2. ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง	2.80	0.52	ปานกลาง
3. ผู้บริหารขาดการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	2.85	0.56	ปานกลาง
4. ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู	2.83	0.47	ปานกลาง
5. ผู้บริหารควบคุมติดตามการปฏิบัติของครูอย่างเคร่งครัด	2.86	0.43	ปานกลาง
6. ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียวแล้วสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	2.84	0.44	ปานกลาง
7. ผู้บริหารไม่เคยอธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษา	2.95	0.31	ปานกลาง
8. ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูที่ชัดเจน	2.97	0.51	ปานกลาง
9. ผู้บริหารชี้แจงสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูทราบ	2.85	0.44	ปานกลาง
10. ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูให้แล้วเสร็จ	2.85	0.43	ปานกลาง
11. ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	2.90	0.46	ปานกลาง
รวม	2.85	0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษารายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 11 ข้อ โดยมีภาวะผู้นำสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.97$, S.D.=0.51) ผู้บริหารไม่เคยอธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.95$, S.D.=0.31) และผู้บริหารให้ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.90$, S.D.=0.46) ตามลำดับ และมีภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบต่างๆ ให้ครูปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 2.61$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ
(n = 536)

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ			
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.61	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.64	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.09	0.86	มาก
4. ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานของครูผู้สอน มากกว่าคอยเฝ้าตรวจตราวิธีการปฏิบัติงาน	4.09	0.94	มาก
5. ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.93	มาก
6. ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4.25	0.90	มาก
7. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.96	มาก
8. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของครู	4.08	1.00	มาก
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.19	0.96	มาก
10. ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง	4.26	0.90	มาก
รวม	4.07	0.19	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ระดับมาก จำนวน 8 ข้อ โดยมีภาวะผู้นำสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.64$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=0.56) และผู้บริหรเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.90) ตามลำดับ และมีภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ (n = 536)

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน			
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของครู	4.58	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความเมตตาเห็นอกเห็นใจเข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของครู	4.63	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.63	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของครู	4.59	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่	4.56	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของครู	4.61	0.51	มากที่สุด
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	4.58	0.51	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถทางสติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.62	0.52	มากที่สุด
9. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่น่าพอใจของครูและบุคลากร	4.57	0.56	มากที่สุด
รวม	4.60	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา รายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 9 ข้อ โดยมีภาวะผู้นำสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเมตตาเห็นอกเห็นใจเข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของครู ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.52) และผู้บริหรสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถทางสติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.52) ตามลำดับ และมีภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อ (n = 536)

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม			
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของครู	4.66	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครู	4.63	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.66	0.48	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู	4.61	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงาน	4.64	0.49	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ครูรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.63	0.51	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครู	4.61	0.50	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.62	0.51	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความต้องการของครู	4.59	0.52	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.67	0.49	มากที่สุด
รวม	4.63	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 10 ข้อ โดยมีภาวะผู้นำสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D.=0.48) และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.66$, S.D.=0.49) ตามลำดับ และมีภาวะผู้นำต่ำสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.52)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อในแต่ละด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยภาพรวม

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.59	0.22	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.61	0.25	มากที่สุด
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.56	0.26	มากที่สุด
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.57	0.24	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.55	0.22	มากที่สุด
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.54	0.24	มากที่สุด
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.56	0.23	มากที่สุด
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.51	0.26	มากที่สุด
9. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.53	0.22	มากที่สุด
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4.50	0.25	มาก
11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.44	0.32	มาก
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.50	0.24	มาก
รวม	4.54	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.54, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (\bar{X} =4.61, S.D.=0.25) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (\bar{X} =4.59, S.D.=0.22) และด้านการนิเทศการศึกษา (\bar{X} =4.56, S.D.=0.23) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษามี

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการต่ำสุด ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.32)

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา			
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.63	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความเห็นขอรับ ต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.59	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระ	4.60	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	4.59	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระปรับปรุงและมีการพัฒนา หลักสูตร	4.56	0.53	มากที่สุด
รวม	4.59	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.50) และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูทุกกลุ่มสาระปรับปรุงและมีการพัฒนา ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

(n=536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้			
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.63	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.64	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมอย่างสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.58	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.57	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.62	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนครูในทุกกลุ่มสาระแบบกัลยาณมิตร	4.63	0.49	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติทำให้ได้คิดเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้	4.59	0.53	มากที่สุด
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ ได้สัดส่วนสมดุลกัน	4.63	0.49	มากที่สุด
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา	4.60	0.51	มากที่สุด
10. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.63	0.50	มากที่สุด
รวม	4.61	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหาร

งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 10 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.49) รองลงมา คือ มีการนิเทศการสอนครูในทุกกลุ่มสาระแบบกัลยาณมิตรและการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ได้สัดส่วนสมดุลกัน ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.49) และการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.50) ตามลำดับ และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.54)

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน			
1. ผู้บริหารกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.64	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู จัดทำแผนการวัดผลประเมินแต่ละวิชาตามหน่วยการเรียนรู้	4.54	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผล และอนุมัติผลการเรียนถูกต้องตามระเบียบ	4.54	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	4.51	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	4.53	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสาร หลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	4.56	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลและประเมินผล อย่างเป็นระบบ	4.60	0.51	มากที่สุด
รวม	4.56	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.26)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.51) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสาร หลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.56) ตามลำดับ และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.65	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ	4.57	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียน	4.56	0.47	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ	4.53	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.56	0.55	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน	4.56	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.57	0.54	มากที่สุด
รวม	4.57	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับ การปฏิรูปการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.49) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.54) ตามลำดับ และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี			
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน	4.64	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างหลากหลาย	4.55	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารประสานความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องในการผลิตจัดหา พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กับผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ	4.50	0.54	มากที่สุด
รวม	4.55	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้ง 4 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.49) และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องในการผลิตจัดหาพัฒนา และ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานการศึกษา อื่นๆ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.54)

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้			
1. ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและนอกสถานศึกษาอย่าง หลากหลาย	4.61	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้	4.49	0.56	มาก
3. ผู้บริหารจัดระบบแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นโรงเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้	4.46	0.58	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและชุมชน	4.54	0.59	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ ครู สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่จัด การศึกษา	4.57	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นในการจัดตั้งส่งเสริมและ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน	4.51	0.59	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยครอบคลุมภูมิปัญญา ท้องถิ่น	4.62	0.53	มากที่สุด
รวม	4.54	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู นักเรียน ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=0.53) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.57) ตามลำดับ และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดระบบแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการนิเทศการศึกษา

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการนิเทศการศึกษา			
1. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน	4.62	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน	4.59	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน	4.58	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศงานวิชาการด้วยรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน	4.55	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียนให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด	4.49	0.53	มาก
รวม	4.56	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=0.51) และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียนให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการแนะแนวการศึกษา

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการแนะแนวการศึกษา			
1. ผู้บริหารกำหนดให้มีการแนะแนวการศึกษาเป็นหนึ่งในนโยบายการจัดการศึกษา	4.65	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน	4.46	0.52	มาก
3. ผู้บริหารจัดระบบแนะแนวเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.58	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.55	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน	4.33	0.65	มาก
6. ผู้บริหารประสานความร่วมมือด้านการแนะแนวการศึกษากับโรงเรียนอื่น หรือเครือข่ายแนะแนว	4.50	0.52	มาก
รวม	4.51	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดให้มีการแนะแนวการศึกษาเป็นหนึ่งในนโยบายการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48) และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			
1. ผู้บริหารจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.59	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนโดยสอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน	4.52	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม	4.50	0.54	มาก
5. ผู้บริหารตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	4.62	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันครูเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	4.58	0.52	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.52	มากที่สุด
8. ผู้บริหารรายงานผลการประกันคุณภาพประจำปี (SAR) ของโรงเรียนต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.33	0.65	มาก
รวม	4.53	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด 3 ลำดับ

แรก คือ ผู้บริหารตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.52) และผู้บริหารดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันครูเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ($\bar{X} = 4.58$, S.D.=0.52) ตามลำดับ และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารรายงานผลการประกันคุณภาพประจำปี (SAR) ของโรงเรียนต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน			
1. ผู้บริหารมีการศึกษาและสำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน	4.52	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	4.47	0.55	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชน	4.45	0.54	มาก
รวม	4.50	0.25	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ มีการศึกษาและสำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.53) และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ การสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.54)

ตารางที่ 23 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายข้อ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น			
1. ผู้บริหารประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ	4.52	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการร่วมกับเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.44	0.58	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันสื่อและองค์ความรู้ต่างๆ กับสถานศึกษาอื่นเพื่อให้ครู นักเรียนได้รับข่าวสารทางวิชาการได้อย่างกว้างขวาง	4.42	0.59	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาที่จัดโดยสถาบันหรือองค์กรเพื่อการศึกษาอื่นๆ	4.37	0.60	มาก
รวม	4.44	0.32	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ผู้บริหารประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาที่จัดโดยสถาบันหรือองค์กรเพื่อการศึกษาอื่นๆ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา รายชื่อด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(n = 536)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา			
1. ผู้บริหารสำรวจข้อมูลความต้องการ เพื่อสนับสนุนด้านวิชาการ ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.49	0.54	มาก
2. ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้เพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.52	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.50	0.58	มาก
4. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.48	0.55	มาก
รวม	4.49	0.25	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้เพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D.=0.58) และข้อที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.55)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา แสดงไว้ในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา (r_{xy})

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา				ภาพ รวม (x)
	ภาวะ ผู้นำแบบ สั่งการ (x_1)	ภาวะผู้นำ แบบมุ่ง ความสำเร็จ (x_2)	ภาวะผู้นำ แบบ สนับสนุน (x_3)	ภาวะผู้นำ แบบให้มี ส่วนร่วม (x_4)	
	1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (y_1)	.046	.559**	.657**	
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (y_2)	.001	.653**	.797**	.803**	.652**
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบ โอนผลการเรียน (y_3)	.048	.536**	.589**	.619**	.535**
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (y_4)	.029	.572**	.640**	.666**	.570**
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี (y_5)	.087*	.527**	.556**	.639**	.528**
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (y_6)	.085*	.481**	.507**	.555**	.481**
7. ด้านการนิเทศการศึกษา (y_7)	.028	.534**	.696**	.595**	.536**
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา (y_8)	.046	.245**	.273**	.180**	.242**
9. ด้านการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา (y_9)	.040	.430**	.504**	.529**	.425**
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่ชุมชน (y_{10})	.029	.331**	.420**	.479**	.327**
11. ด้านการประสานความร่วมมือใน การพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น (y_{11})	.070	.254**	.378**	.267**	.253**
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (y_{12})	.113**	.329**	.358**	.283**	.326**
ภาพรวม (y)	.074	.629**	.739**	.715**	

** ระดับนัยสำคัญที่ .01, * ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมในแต่ละแบบของภาวะผู้นำกับภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญ ($r_{x1y} = .074$) ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x2y} = .629^{**}$, $r_{x3y} = .739^{**}$ และ $r_{x4y} = .715^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เฉพาะภาวะผู้นำแบบสั่งการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x1y5} = .087^*$) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x1y6} = .085^*$) และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x1y12} = .113^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เฉพาะภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 12 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x4y2} = .803^{**}$) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x3y2} = .797^{**}$) และภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับการนิเทศการศึกษา มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x3y7} = .696^{**}$) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำสุด ($r_{x1y2} = .001$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครืจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้ตัวอย่างจำนวน 536 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้อ เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้นำแบบสั่งการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D.=0.18) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.19) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.25) และมีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.27)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้นำแบบสั่งการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D.=0.18)

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.19)

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้นำแบบสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.25)

1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.27)

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=0.25) รองลงมา คือ การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.22) และด้านกานนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.23) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการต่ำสุด ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.32)

เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.22)

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D.=0.25)

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.26)

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.24)

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.=0.22)

2.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.24)

2.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.23)

2.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.=0.27)

2.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.22)

2.1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.25)

2.1.11 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.32)

2.1.12 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.25)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำในแต่ละแบบกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญ ($r_{x1y} = .074$) ในขณะที่ ภาวะผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x2y} = .629^{**}$, $r_{x3y} = .739^{**}$ และ $r_{x4y} = .715^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสั่งการ กับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x1y5} = .087^*$) ด้านการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x1y6} = .085^*$) และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ

แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_1y_{12}} = .113^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 12 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_4y_2} = .803^{**}$) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_3y_2} = .797^{**}$) และภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับการนิเทศการศึกษา มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{x_3y_7} = .696^{**}$)ตามลำดับ ส่วนภาวะแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำสุด ($r_{x_1y_2} = .001$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูเกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของครู สอดคล้องกับแนวคิดของเฮ้าส์ (House) ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Dubrin, Andrew J, 2013, p. 281) สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 45-46) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่ม และเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงาน ในขณะที่ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 46-47) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ให้ความเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันงาน จะกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยความร่วมมือในการทำงานและให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร (2550, น.72) เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิจัยของเตือนใจ ดิษฐแก้ว (2552, น. 58) เรื่อง แบบภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจเข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของครู รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถทางสติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่สอดคล้องกับแนวคิดของเฮาส์ (House) ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะของความเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจใกล้ชิดได้และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการสถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถทางอารมณ์สติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (Dubrin, Andrew J, 2013, p .281) สอดคล้องกับศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 46-47) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่สามารถเข้าใจใกล้ชิดเกี่ยวกับความต้องการสถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาค และมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่น่าพอใจ และสนุกสนานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเป็นผู้เข้าถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ เช่นเดียวกับสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 271-273) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นผู้นำที่มีความเป็นกันเองมีลักษณะเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร (2550, น. 72) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของเตือนใจ ดิษฐแก้ว (2552, น. 58) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและการเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง สอดคล้องกับแนวคิดของเฮาส์ (House) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสำเร็จ กำหนดวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่ทำทนายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ (Dubrin, Andrew J, 2013, p. 281) สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 45-46) ซึ่งกล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ทำทนาย และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงถึงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

สำเร็จ เช่นเดียวกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 271-273) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะบรรลุเป้าหมายต่างๆเหล่านั้นได้อย่างดี ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุธา ปะบุตร (2550, น. 72) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเตื่อนใจ ดิษฐแก้ว (2552, น. 58) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ในบางกรณีผู้บริหารสถานศึกษาก็จะใช้อำนาจในการสั่งการบ้างเช่นในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูที่ชัดเจนโดยผู้บริหารอธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษาและมีการให้ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับแนวคิดของเฮ้าส์ (House) ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นทางการ ในด้านการวางแผน การจัดการ และการควบคุม หากการปฏิบัติงานเกิดความคลุมเครือ ผู้บริหารสถานศึกษา จะเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ (Dubrin, Andrew J, 2013, p. 281) และยังสอดคล้องกับศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554, น. 46-47 ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงตนว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มาตรฐานและระเบียบต่างๆ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามภารกิจครบทั้ง 12 ด้าน โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสูงสุดในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและ ด้านการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของระดับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายของงาน และมีการกำหนดทุกนโยบายและจะต้องสนองตอบเป้าหมายอันเป็นหนึ่งเดียวของโรงเรียน รวมทั้งการวางแผนที่มีประสิทธิภาพจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับ สุประวีณีย์สุยตะคุ (2548, น. 69) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เป็นระดับสำเร็จของการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานทุกชนิดซึ่งเกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ และยังหมายถึง การอบรมศีลธรรม จรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุธา ปะบุตร (2550, น. 72) เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ที่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และผลการวิจัยของ ปัญญา พรหมบุตร (2552,

น. 97) เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มาตรฐานและระเบียบต่างๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงาน และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาขาดอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร (2550, น. 81-84) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา กำหนดวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่ทำนายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ย่อมส่งผลที่ดีกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร (2550, น. 81-84) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีลักษณะของความเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจใกล้ชิดได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถทางอารมณ์ สติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ย่อมมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร (2550, น. 81-84) พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ถือเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุธา ปะบุตร (2550, น. 81-84) พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลามีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นโดยการสร้างภาคีเครือข่าย การประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเอง โดยการปรับเปลี่ยนแนวการบริหารให้ครูได้มีอิสรภาพทางความคิดและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ และใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่เกิดประโยชน์ และเป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อสถานศึกษา ที่มีความแตกต่าง หลากหลายสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและการบริหารงานที่บรรลุผล

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมวิชาการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรวรรณ จันทน์ผา. (2549). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- _____. (2546). กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- _____. (2546). การบริหารงานวิชาการ ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ..
- ไกรวัลย์ รัตนะ. (2557). บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- คำนิง แก้วอนันต์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ฉัตรชัย ไชยมงค์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2555). ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ประจำปีงบประมาณ 2554. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2556, จาก www.manager.co.th/
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2549). การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษาสำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เตือนใจ ดิษฐแก้ว. (2552). *แบบภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ถาวร ศรีเกตุ. (2551). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธนพงษ์ รัตนธิรัญ. (2548). *พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน ทักษะของครูผู้สอนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี
- นิสริน เทพลักษณ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปัญญา พรหมบุตร. (2552). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. (2546). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. *กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่ง ส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พัทธยา ชนะพันธ์. (2555). *รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- พิสมัย ลิ้มสีพิมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2547). *การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มนต์ดีรี.
- ภูริศา รัตนวิจิตร. (2554). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, จันทบุรี.
- มัยดิ้ง เบญญูธาดา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2546). *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 10-12*, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลิขิต เศรษฐบุตร. (2551). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- วสุธา ปวะบุตร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วิเชียร สุวรรณศรี. (2552). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศุภชัย โถบารุง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคลิงค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. (2555). *แผนกลยุทธ์ 2554-2557*. สงขลา: ฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. (2555). *แผนกลยุทธ์ 2554-2557*. สงขลา: ฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. (2555). *แผนกลยุทธ์ 2555-2558*. สงขลา: ฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. (2555). *ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สงขลา: โรงพิมพ์เอสพีรินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษา แบบอิงมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อภิวัฒน์ แสนคุ้ม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อำรุง จันทวานิช. (2546). *รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพการประถมศึกษาของคกำหนดประสิทธิภาพของการประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2549). *นักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Dubrin, Andrew J. (2013). *Principles of Leadership*. South-Western: Cengage Learning.
- Stogdill, Ralph M. (1974). *R. M. Handbook of leadership*. New York: The Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีรายนาม ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระจ่างวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. นางศุรีย์ พูนทอง ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 3
3. นางกวิสรา มั่นคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนซี้แรด

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา

จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อวัดแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยพิจารณาการดำเนินงานหรือผลสำเร็จในการดำเนินงาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

นายนาวาวิ เจอะอูมา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านเอง และสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1. ตำแหน่ง
() ผู้บริหารสถานศึกษา
() ครูผู้สอน
2. วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา สังกัด สพป.สงขลา
() ต่ำกว่า 10 ปี
() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
4. ขนาดสถานศึกษา
() ขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 -120 คน)
() ขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 600 คน)
() ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ (โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียน 601 - 1,500 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อวัดแบบ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในช่องรายการโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน
มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรง
กับความเป็นจริงในความคิดของท่าน “ความคิดเห็น” แต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ							
1	ผู้บริหารกำหนดระเบียบต่างๆให้ครูปฏิบัติตาม						
2	ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง						
3	ผู้บริหารขาดการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา						
4	ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู						
5	ผู้บริหารควบคุมติดตามการปฏิบัติของครูอย่างเคร่งครัด						
6	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียวแล้วสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม						
7	ผู้บริหารไม่เคยอธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษา						
8	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูที่ชัดเจน						

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหารชี้นำสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูทราบ						
10	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูให้แล้วเสร็จ						
11	ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด						
ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ							
12	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน						
13	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย						
14	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน						
15	ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานของครูผู้สอนมากกว่าคอยเฝ้าตรวจตราวิธีการปฏิบัติงาน						
16	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
17	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้						
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
19	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของครู						
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถอย่างเต็มที่						
21	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง						

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน							
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของครู						
23	ผู้บริหารมีความเมตตาเห็นอกเห็นใจเข้าใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆของครู						
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
25	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของครู						
26	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่						
27	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของครู						
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้						
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถทางสติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						
30	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่น่าพอใจของครูและบุคลากร						
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม							
31	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของครู						
32	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครู						
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน						
34	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู						
35	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงาน						

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
36	ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ครูรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย						
37	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครู						
38	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายเสนอแนะในการปฏิบัติงาน						
39	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความต้องการของครู						
40	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยพิจารณาจากการดำเนินงานหรือผลสำเร็จในการดำเนินงาน

- คำชี้แจง** กรุณาอ่านข้อความในช่องรายการโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินงานหรือผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดของท่าน “ความคิดเห็นต่อความสำเร็จ” แต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้
- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานหรือผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการดำเนินงานหรือผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการดำเนินงานหรือผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีการดำเนินงานหรือผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีการดำเนินงานหรือผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						
2	ผู้บริหารให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความเห็นขอต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
3	ผู้บริหารนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระ						
4	ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้						
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระปรับปรุงและมีการพัฒนาหลักสูตร						
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมความถนัดและความสนใจของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมอย่างสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้						
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง						
11	ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนครูในทุกกลุ่มสาระแบบกัลยาณมิตร						

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติทำให้ได้คิดเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้						
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆได้สัดส่วนสมดุลกัน						
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา						
15	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม						
ด้านการวัดผลประเมินผล							
16	ผู้บริหารกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ						
17	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู จัดทำแผนการวัดผลประเมินแต่ละวิชาตามหน่วยการเรียนรู้						
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผล และอนุมัติผลการเรียนถูกต้องตามระเบียบ						
19	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน						
20	ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล						
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสาร หลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา						
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลและประเมินผล อย่างเป็นระบบ						

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา							
23	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน						
24	ผู้บริหารพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ						
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียน						
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ						
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน						
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา							
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน						
31	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูในการจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างหลากหลาย						
32	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง						

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
33	ผู้บริหารประสานความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องในการผลิตจัดหา พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ						
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้							
34	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย						
35	ผู้บริหารจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้						
36	ผู้บริหารจัดระบบแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้						
37	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและชุมชน						
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุวชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา						
39	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นในการจัดตั้งส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน						
40	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น						
ด้านกรนิเทศการศึกษา							
41	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน						
42	ผู้บริหารจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน						
43	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน						

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศงานวิชาการด้วยรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับโรงเรียน						
45	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียนให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด						
ด้านการแนะแนวการศึกษา							
46	ผู้บริหารกำหนดให้มีการแนะแนวการศึกษาเป็นหนึ่งนโยบายการจัดการศึกษา						
47	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน						
48	ผู้บริหารจัดระบบแนะแนวเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน						
49	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน						
50	ผู้บริหารดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัด ระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียน						
51	ผู้บริหารประสานความร่วมมือด้านการแนะแนวการศึกษา กับโรงเรียนอื่น หรือเครือข่ายแนะแนว						
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา							
52	ผู้บริหารจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
53	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนโดยสอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน						
54	ผู้บริหารวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน						
55	ผู้บริหารดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม						

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
56	ผู้บริหารตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมภายในตามมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันครูเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก						
57	ผู้บริหารดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันครูเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก						
58	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง						
59	ผู้บริหารรายงานผลการประกันคุณภาพประจำปี (SAR) ของโรงเรียนต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน						
ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน							
60	ผู้บริหารมีการศึกษาและสำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน						
61	ผู้บริหารให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน						
62	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน						
63	ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชน						
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น							
64	ผู้บริหารประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ						
65	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการร่วมกับเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา							
68	ผู้บริหารสำรวจข้อมูลความต้องการ เพื่อสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
69	ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้เพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
70	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
71	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบปรากฏดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
1	ผู้บริหารกำหนดระเบียบต่างๆ ให้ครูปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
2	ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานให้ครูปฏิบัติตามด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
3	ผู้บริหารขาดการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
4	ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
5	ผู้บริหารควบคุมติดตามการปฏิบัติของครูอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
6	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียวแล้วสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
7	ผู้บริหารไม่เคยอธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
8	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
9	ผู้บริหารชี้แจงสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูทราบ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
10	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูให้แล้วเสร็จ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 26 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
11	ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ					
12	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
13	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
14	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
15	ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานของครูผู้สอนมากกว่าคอยเฝ้าตรวจตราวิธีการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
16	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
17	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
19	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
21	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน					
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการความเป็นอยู่ของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความเมตตาเห็นอกเห็นใจเข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
25	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 26 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
26	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
27	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถทางสติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
30	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่น่าพอใจของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม						
31	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
32	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
34	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
35	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
36	ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ครูรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
37	ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือกับครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
38	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
39	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความต้องการของครู	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
40	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ หลักสูตรสถานศึกษาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
2	ผู้บริหารให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดง ความเห็นขอต่อการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
3	ผู้บริหารนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร สถานศึกษาทุกกลุ่มสาระ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
4	ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระ ปรับปรุงและมีการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้เหมาะสมความถนัดและความสนใจของ ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการทำแผนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม อย่างสอดคล้องกับความสนใจและความ ถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการ เรียนรู้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนครูในทุกกลุ่ม สาระแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติทำให้ได้คิดเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ได้สัดส่วนสมดุลกัน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
16	ผู้บริหารกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการวัดผลประเมินแต่ละวิชาตามหน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผล และอนุมัติผลการเรียนถูกต้องตามระเบียบ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
20	ผู้บริหารจัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบสารสนเทศ ด้านการวัดผลและประเมินผล อย่างเป็น ระบบ ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
23	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัด การเรียนการสอนของครูและและกระบวนการ การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
24	ผู้บริหารพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์วิจัยการ บริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการในภาพรวมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไป ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวบรวมและเผยแพร่ ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
31	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูในการ จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
32	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูใน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
33	ผู้บริหารประสานความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องใน การผลิตจัดหา พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กับผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงาน การศึกษาอื่นๆ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
34	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและนอก สถานศึกษาอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
35	ผู้บริหารจัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
36	ผู้บริหารจัดระบบแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น โรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
37	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ทั้งใน สถานศึกษาและชุมชน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสาร เผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงาน อื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
39	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษา ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นในการจัดตั้งส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เข้าร่วมกัน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
40	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา โดยครอบคลุม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้านการนิเทศการศึกษา						
41	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้แก่ครูและ ผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศ ภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
42	ผู้บริหารจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
43	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบนิเทศงาน วิชาการในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศงาน วิชาการด้วยรูปแบบที่หลากหลายและ เหมาะสมกับโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
45	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบนิเทศ ภายในโรงเรียนให้เชื่อมโยงกับระบบ นิเทศการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้านการแนะแนวการศึกษา						
46	ผู้บริหารกำหนดให้มีการแนะแนวการศึกษา เป็นหนึ่งในนโยบายการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
47	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระบบแนะแนวทาง วิชาการและวิชาชีพภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
48	ผู้บริหารจัดระบบแนะแนวเชื่อมโยงกับ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
49	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่า การแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
50	ผู้บริหารดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
51	ผู้บริหารประสานความร่วมมือด้านการแนะ แนวการศึกษา กับโรงเรียนอื่น หรือเครือข่าย แนะแนว	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา						
52	ผู้บริหารจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถาน ศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
53	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมาย ความสำเร็จของโรงเรียนโดยสอดคล้องกับ มาตรฐาน ตัวชี้วัด หลักเกณฑ์และวิธีการ ประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
54	ผู้บริหารวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
55	ผู้บริหารดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาโดยสร้างระบบการทำงานที่ เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
56	ผู้บริหารตรวจสอบทบทวนคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
57	ผู้บริหารดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในตามมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันครูเพื่อ รองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
58	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผล การประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนมา ใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
59	ผู้บริหารรายงานผลการประกันคุณภาพ ประจำปี (SAR) ของโรงเรียนต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้ง เผยแพร่ต่อสาธารณชน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ						
แก่ชุมชน						
60	ผู้บริหารมีการศึกษาและสำรวจความต้องการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
61	ผู้บริหารให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
62	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
63	ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือทางวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น						
64	ผู้บริหารประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
65	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการร่วมกับเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
66	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแบ่งปันสื่อและองค์ความรู้ต่างๆกับสถานศึกษาอื่นเพื่อให้ครูนักเรียนได้รับข่าวสารทางวิชาการได้อย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
67	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาที่จัดโดยสถาบันหรือองค์กรเพื่อการศึกษาอื่นๆ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ						
แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน						
และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
68	ผู้บริหารสำรวจข้อมูลความต้องการ เพื่อสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
69	ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้เพื่อทำ หน้าที่ประสานความร่วมมือในการจัด การศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
70	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนา วิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
71	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ใน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และรายด้าน

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	11	0.7919
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	10	0.7314
3. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	9	0.7047
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	10	0.8596
รวม	40	0.7791

ตารางที่ 29 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	5	0.7122
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	10	0.8474
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	7	0.7518
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	7	
5. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4	0.8578
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	7	0.7759
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	5	0.7713
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา	6	
9. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	8	0.8582
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน	4	0.8057
11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น	4	0.8057 0.7934
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา	4	0.7333 0.7576
รวม	71	0.9499

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายนาวาวิ เจอะอุมา		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5619050009		
วันเดือนปี เกิด	13 พฤศจิกายน 2527		
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา		
วุฒิการศึกษา			
	ชื่อปริญญา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ),	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2550
	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)	มหาลัยวิทยาลัยหาดใหญ่	2557
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านจะโหนดมิตรภาพที่ 222		
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 1		