

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

THE LEADERSHIP STYLES OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING ON
THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER
THE DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2558

KMITL-2015-ED-M-212-013

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE LEADERSHIP STYLES OF SCHOOL ADMINISTRATOR
AFFECTING ON THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC
ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER THE DEPARTMENT OF
EDUCATION BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2015

KMITL-2015-ED-M-212-013

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

นางสาวศิริพร อินนระ

รหัสประจำตัว

55630503

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อศึกษาสภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย(Path-Goal Theory) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) 2) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ 3) ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้ร้อยละ 10.40 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.204 + .235(X_d)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .323(X_d)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	The leadership styles of School Administrator affecting on the effectiveness of Academic Administration in school under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration
Student	Miss Siriporn Innara
Student ID.	55630503
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Kanchana Boonphak

ABSTRACT

The research objectives were 1) to study the effectiveness of academic administration 2) to study the leadership styles of school administrator 3) to study the leadership styles of school administrator affecting on the effectiveness of academic administration under the department of education Bangkok Metropolitan Administration. The samples were used in this research were 254 teachers of school under the department of education Bangkok Metropolitan Administration, Ladkrabang District Research instruments were five rating scale questionnaire consisted of thirty items questionnaire about The leadership styles of school administrator, with 0.89 reliability and fifty-two items questionnaire about the effectiveness of academic administration 0.97 reliability. The data were analyzed by mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results showed that: 1) the effectiveness of academic administration of school under the department of education Bangkok Metropolitan Administration, Ladkrabang District were at more level($\bar{x}=4.10$), 2) the leadership styles of school administrator under the department of education Bangkok Metropolitan Administration, Ladkrabang District. In particular, The Supportive leadership was at more level, followed by the Achievement-oriented leadership, the Participative leadership, and the Directive leadership respectively. 3) The Participative Leadership was affecting on the effectiveness of academic administration at 10.40 percent with the analytical equations as follows,

$$\text{Raw score equation} \quad \hat{Y} = 3.204 + .235(X_d)$$

$$\text{Standard score equation} \quad \hat{Z} = .323(X_d)$$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องต่างๆจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการตรวจเครื่องมือและให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ คุณครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบังทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดาผู้ล่วงลับของผู้วิจัย มารดา ที่ได้ให้กำลังใจและการสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาคุณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ศิริพร อินนะรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	i
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ii
กิตติกรรมประกาศ.....	iii
สารบัญ.....	iv
สารบัญตาราง.....	vi
สารบัญภาพ.....	viii
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	4
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	10
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ.....	39
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา IV เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	103
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	103
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	105
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	118
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามในการวิจัย.....	131
ประวัติผู้เขียน.....	137

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางแสดงจำนวนครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง.....	14
2.2 ตารางแสดงการกำหนดขอบข่ายงานและตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ.....	44
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ปีการศึกษา 2557.....	76
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	84
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาพรวมและรายด้าน.....	85
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการวางแผนงานวิชาการ.....	86
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา.....	87
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้.....	88
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน.....	89
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการวัดประเมินผลการเรียน.....	90
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้.....	91
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทางวิชาการ.....	93
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการ.....	94
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพของแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง.....	95
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน.....	95
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ.....	97
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์.....	98
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม.....	99
4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างตัวแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง.....	100
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน.....	101
4.19 แสดงค่าสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	101
4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของ ตัวแปรในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยวิธี Stepwise.....	101

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2.1 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	11
2.2 แสดงความคิดเบื้องต้นของ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย.....	27
2.3 แสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำ.....	29
2.4 แสดงให้เห็นถึงผู้นำตามทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมาย.....	33
2.5 องค์ประกอบของสถานการณ์ ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย.....	39
2.6 การจัดทำแผนงานวิชาการ.....	52
2.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา.....	53
2.8 การวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	55
2.9 องค์ประกอบและความสัมพันธ์กันของระบบประกันคุณภาพการศึกษา.....	67
2.10 กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	68

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สถานศึกษาจึงควรมีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเริ่มต้นของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและสามารถพึ่งตนเองได้ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตรา6 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เนื่องจากคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556 : 3)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาและเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพของงานโรงเรียน ทร สุนทรายุทธ. (2552 : 325) กล่าวว่า ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี มีเทคนิค วิธีการแสวงหาความรู้ ต้องมีทักษะกระบวนการใหม่ๆในบริหารและการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้และความสามารถจะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ ทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2553 : 60) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นผู้ที่จะประสานและขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ไม่เป็นผู้นำที่ดี ก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาก็ไม่ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีมาตรฐานการศึกษาในทุกด้านนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้บริหารทั้งสิ้น เนื่องจากการตัดสินใจและแก้ปัญหาของผู้บริหารจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาโดยตรง

จากแนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้จะจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นนั้นย่อมยากที่จะสมบูรณ์ได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ ในการปฏิบัติงานของครู การจัดการเรียนการสอน การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้น คือ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำหรือด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานให้บรรลุสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์เป็นการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างมาผสมผสาน ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงสมาชิกให้ทำงานร่วมกันได้ เข้าใจความต้องการของผู้บริหาร นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนจึงสามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างรอบด้าน (บังอร สาคลาโล. 2550 : 2) และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนหลายประการเช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเปรียบเสมือนเฟืองหลักที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องาน และภารกิจต่างๆ ในสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัญหาการคงสภาพการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นผลที่เกิดจากการบริหารทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภพนั้นจำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถด้านภาวะผู้นำ หากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรขาดภาวะผู้นำก็จะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมยุคของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาที่จะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ (ศศิวิมล สุขทนารักษ์. 2554 : 4) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดียอมตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยตรงนั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ คุณลักษณะของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรง เป็นผู้นำนโยบายการบริหารจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ เป็นหลักสำคัญในการกำกับติดตาม ควบคุมดูแล ตรวจสอบ และนิเทศ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะต่างๆ หลายประการ กล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพครู เป็นผู้นำระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการทำงานพร้อมทั้งปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี (วารินทร์ สิ้นสูงสุด. 2542 : 18 อังโน นวภัทร์ อุทัยรัตน์. มารุต รื่นรวย และ อัญชลิตา ดอนดง. 2552 : 2) ซึ่งสอดคล้องกับ อีระ รุญเจริญ (2550 : 7) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งด้านคุณวุฒิและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากสภาพปัจจุบัน การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาจากการบริหารงานวิชาการมีอยู่มาก เช่น การจัดทำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักสูตรสถานศึกษา การวัดและการประเมินผลการศึกษา สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ บุคลากรไม่ตรงกับสายงาน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากย้ายกลับภูมิลำเนา ปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้า สอดส่องดูแลพฤติกรรมการสอนของครู จัดให้มีทรัพยากรต่างๆที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน ดูแลติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของโรงเรียนที่จะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และทักษะชีวิต เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข งานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน เพราะจุดมุ่งหมายของโรงเรียนคือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและถือเป็นความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้วย ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 33) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ

ภาวะผู้นำดังที่ได้กล่าวมานั้นย่อมจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เพราะผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำปฏิรูปการเรียนรู้มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน เพื่อจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้น เร่งเร้า สร้างแรงจูงใจ ควบคุมไปกับการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เพื่อที่ครูและบุคลากรจะได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผลการวิจัยของ ทรงยศ แก้วมงคล (2555 : 151) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลอยู่ในระดับมากต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554 : 117) ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการอย่างเป็นระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุในระดับสูง จากผลการวิจัยที่ได้ยกตัวอย่างมาแล้วนั้นทำให้สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ มีการวางแผนที่ดีและมีการนิเทศงาน กำกับติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

จากสภาพปัญหา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการผลักดันให้การบริหารงานวิชาการไปมุ่งสู่เป้าหมาย โดยพิจารณาได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตตลาดกระบี่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตตลาดกระบี่
2. เพื่อศึกษาสภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตตลาดกระบี่
3. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตตลาดกระบี่

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 แบบส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี วิธีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal theory) House & Mitchell. (1974 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 236-240) โดยแบ่งแบบภาวะผู้นำ (leadership style) ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น เมื่อผู้วิจัยได้พิมพ์เอกสารนี้แล้วจะไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

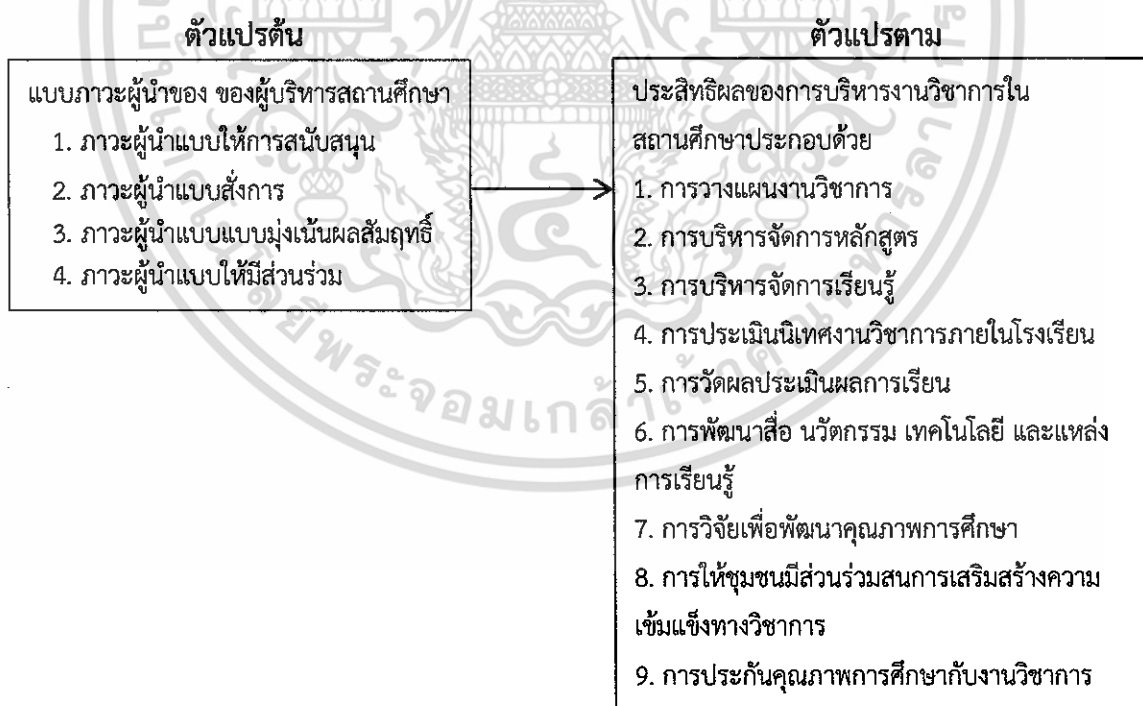
มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-oriented leadership) 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)

1.4.2 กรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

แนวคิดการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารงานวิชาการ ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2554 : 33) จำนวน 9 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารจัดการหลักสูตร
3. การบริหารจัดการเรียนรู้
4. การประเมินนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
5. การวัดผลประเมินผลการเรียน
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งการเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนกการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ลาดกระบัง ซึ่งมีทั้งหมด 20 โรงเรียน จำนวน 721 คน ในปีการศึกษา 2557 (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2557 : 80)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ลาดกระบัง ปีการศึกษา 2557 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (อ้างใน พรณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 147) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ครู จำนวน 254 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ แบบภาวะผู้นำตามทฤษฎี วิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal theory) ของ House & Mitchell. (1974 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 236-240) โดยแบ่งแบบภาวะผู้นำ (leadership style) ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership)
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership)
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-oriented leadership)
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 33) จำนวน 9 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารจัดการหลักสูตร
3. การบริหารจัดการเรียนรู้
4. การประเมินนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
5. การวัดผลประเมินผลการเรียน
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งการเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนนการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหาร การใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นมิตรและสามารถใกล้ชิดปรึกษาได้ ผู้บังคับบัญชาจะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค

1.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นทุกอย่างขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในรูปแบบนี้จะเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันก็จะมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

1.4 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงาน และผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่น เต็มใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการเรียนการสอน และพัฒนาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน จนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การรวบรวมข้อมูล สถิติ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของครู นักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนากระบวนการข้อมูล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงานด้านวิชาการ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา เพื่อนำไปพัฒนางานวิชาการ

2.2 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของ ฝ่ายบริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ในการร่วมกันพัฒนาปรับปรุง และจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แนวปฏิบัติในการวัดประเมินผลการเรียน การสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นความสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 การบริหารจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ การวิเคราะห์หลักสูตร การบริการ และการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษ ให้มีโอกาสเรียนเท่าเทียมกับผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดโดยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการใช้ห้องสมุด จัดบรรยากาศห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปพัฒนาผู้เรียน

2.4 การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำ และการคำปรึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านพฤติกรรมการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น โดยมีการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศ การจัดทำโครงการ แผนงานที่เกี่ยวข้องการนิเทศภายใน การนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสม มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ เพื่อนำไปสรุปหาแนวทางแก้ไข

2.5 การวัดผลประเมินผลการเรียน หมายถึง กระบวนการที่ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ และนำผลที่ได้มาร่วมกันวางแผน แนวทางดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรูปแบบการวัดประเมินผลการเรียนรู้สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จัดทำแนวปฏิบัติและเกณฑ์การประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กำหนดเกณฑ์การประเมินการผ่านตัวชี้วัด และเทียบโอนผลการเรียน

2.6 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริมความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียน การสอน การอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต และ พัฒนาการใช้สื่อ เพื่อนำไปผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อีกทั้งยังประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ช่วยครูให้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการจัดการเรียนการสอน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอน โดยการให้คำแนะนำ ปรีกษา สนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณเอกสารทางวิชาการต่างๆในการทำวิจัยในชั้นเรียน ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และช่วยให้ครูแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2.8 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ หมายถึง การให้ประชาชนได้มีส่วนในการบริหารและจัดการศึกษาในรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง โดยร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน จัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการเรียนรู้และด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.9 การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามผล และพัฒนาปรับปรุงผลักดันให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ มีการประเมินตามกรอบการประเมิน สรุปผลและรายงานการตรวจสอบคุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ

3. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ในปี พ.ศ. 2557 จำนวนทั้งสิ้น 20 โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

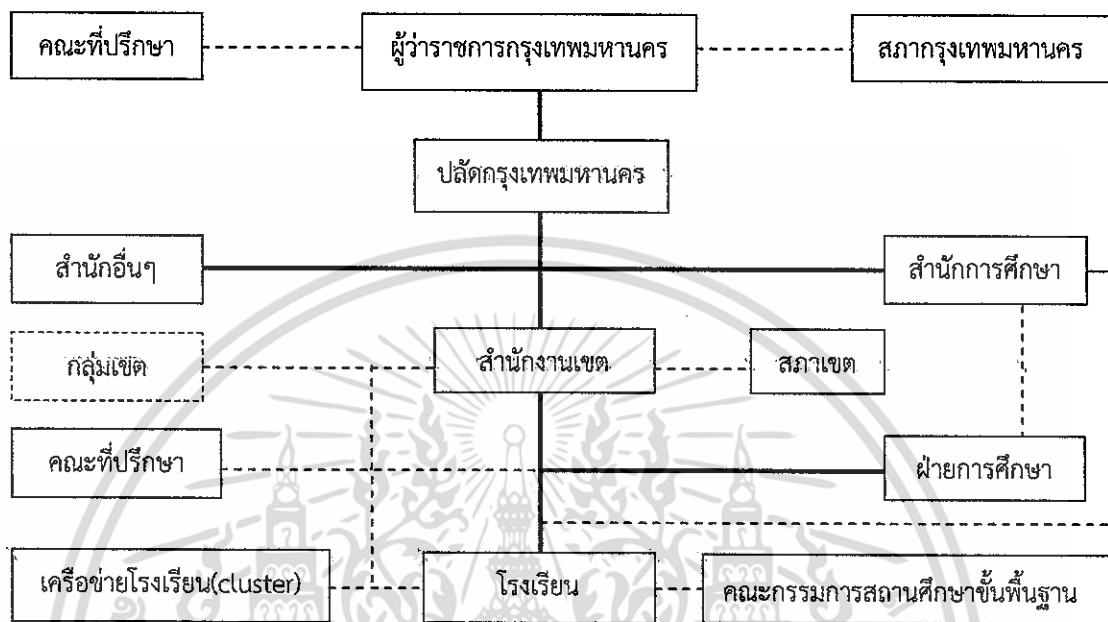
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบังผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบความของการวิจัย โดยนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 2.1.1 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 2.1.2 ขอบข่ายการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.1.3 นโยบายและแนวทางการพัฒนาเขตลาดกระบัง
 - 2.1.4 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนาการศึกษาในเขตลาดกระบัง
 - 2.1.5 การกำหนดกลุ่มผลงานหลักหรือภารกิจหลัก
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.2.4 แนวคิด ทฤษฎี วิธีทาง - เป้าหมาย
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนครหลวงของประเทศไทยและเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครรองรับโครงสร้างของกรุงเทพมหานครประกอบด้วยฝ่ายนิติบัญญัติได้แก่สภากรุงเทพมหานครและฝ่ายบริหารได้แก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็นเขตและแต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวงการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครจัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชาคือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับโดยสำนักเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานครเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับในระดับสำนักงานเขตซึ่งแสดงแผนภูมิได้ ดังนี้ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2555 : 31)



ภาพที่ 2.1 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: เอกสารกลุ่มนโยบายและแผนการศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2555 : 31)

จากภาพประกอบที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสายงานราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และกำกับ เร่งรัดติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียน ประถมศึกษา และมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานเขต รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานเขต(สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2552 : 2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.1 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ดูแลมาตรฐานกำกับติดตามดูแลสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ (หน่วยงานนิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2551 : 2) ดังนี้

1. การจัดในรูปศูนย์เลี้ยงดูเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการ และสำนักอนามัย ซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวันและให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก
2. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต
3. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ และวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์
4. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กระทบต่อประชากรในกรุงเทพมหานครโดยตรง กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาจนได้รับการรับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานครโดย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็น Smart Student Smart Teacher Smart Principal ในกรอบใหญ่ คือ Smart School และได้กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบนโยบาย Smart School (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556 : 6)

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารและการจัดการศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

2.1.2.1 แนวทางการดำเนินการบริหาร

การจัดการศึกษากรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของรัฐบาลโดยกำหนดนโยบายด้านการศึกษา คือ เสริมสร้างกรุงเทพฯ ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง มีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้อย่างครอบคลุมทั้งในและนอกห้องเรียน ให้นโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติมีคุณภาพมาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมเพื่อบรรลุผลตามนโยบายทั้งโครงการที่ดำเนินการโดยสำนักการศึกษา และโครงการที่ดำเนินการโดยสำนักงานเขตตลอดจนโครงการของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมต่อไป ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องบริหารโรงเรียนจึงต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว (เอกสารประกอบการบริหารโรงเรียน สำนักการศึกษา. 2554 : 9)

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียน มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสังกัด สำนักงานเขต รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารจัดการจัดการศึกษา และโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการส่วนหนึ่งของสำนักงานเขต(สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. 2549 : 7)

การแบ่งกลุ่มเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครได้จัดแบ่งตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่ แต่ละสำนักงานเขต โดยเรียกว่ากลุ่มสำนักงานเขตซึ่งในแต่ละกลุ่มสำนักงานเขต มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การแบ่งกลุ่มพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขตดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพกลาง	มี 9 เขต	41 โรงเรียน
2. กลุ่มกรุงเทพใต้	มี 11 เขต	75 โรงเรียน
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ	มี 7 เขต	46 โรงเรียน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มี 8 เขต	115 โรงเรียน
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ	มี 8 เขต	90 โรงเรียน
6. กลุ่มกรุงธนใต้	มี 7 เขต	69 โรงเรียน

สำนักงานเขตลาดกระบังจัดอยู่ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีจำนวนสถานศึกษาอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมทอง โรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง โรงเรียนแดงเป้า โรงเรียนตำบลชุมทอง โรงเรียนประสานสามัคคี โรงเรียนลำพะอง โรงเรียนวัดชุมทอง โรงเรียนวัดทิพพาวาส โรงเรียนวัดบารุงรื่น โรงเรียนวัดบึงบัว โรงเรียนวัดปลูกศรัทธา โรงเรียนวัดปากบึง โรงเรียนวัดพลมานีย์ โรงเรียนวัดราชโกษา โรงเรียนวัดลาดกระบัง โรงเรียนวัดลานบุญ โรงเรียนวัดสังฆราชา โรงเรียนวัดสุทธาโภชน โรงเรียนสุเทร่าลำนายโส โรงเรียนแสงหิรัญวิทยา โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงจำนวนครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ปีการศึกษา 2557 จำแนกตามโรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู
1	โรงเรียนชุมทอง	10
2	โรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง	92
3	โรงเรียนแดงเป่า	11
4	โรงเรียนตำบลชุมทอง	9
5	โรงเรียนประสานสามัคคี	10
6	โรงเรียนลำพะอง	31
7	โรงเรียนวัดชุมทอง	10
8	โรงเรียนวัดทิพพาวาส	36
9	โรงเรียนวัดบำรุงริน	36
10	โรงเรียนวัดบึงบัว	24
11	โรงเรียนวัดปลุกศรัทธา	46
12	โรงเรียนวัดปากบึง	56
13	โรงเรียนวัดพลมานีย์	43
14	โรงเรียนวัดราชโกษา	53
15	โรงเรียนวัดลาดกระบัง	45
16	โรงเรียนวัดลานบุญ	76
17	โรงเรียนวัดสังฆราชา	38
18	โรงเรียนวัดสุทธาโกชน์	36
19	โรงเรียนสุเทวาล้านายโส	14
20	โรงเรียนแสงหิรัญวิทยา	45
รวม		721

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร (2557 : 14)

2.1.2.2 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนาการศึกษาในเขตลาดกระบัง

ตามแผนพัฒนาเขตลาดกระบัง พ.ศ.2552-2555 ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาของเขตลาดกระบัง ส่งเสริมการศึกษา ดำเนินการเร่งรัดให้เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนอย่างทั่วถึงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้ได้มาตรฐาน สามารถจัดการเรียนการสอน ให้สนองต่อจุดมุ่งหมายหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการขยายโอกาสในการเข้าถึงทางการศึกษาให้แก่ผู้อยู่ในวัยเรียนอย่างเท่าเทียมกัน พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา เพื่อศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม เอกสารนี้ ให้แก่นักเรียนโดยส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ความมีระเบียบ ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วินัย เอกลักษณ์ไทย มีสุขนิสัยและพลานามัยที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดจัดการเรียนการสอนในระดับสูงขึ้น ตามนโยบายขยายโอกาส (สำนักงานเขตลาดกระบัง. 2553ก : 29)

2.1.2.3 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนา

วิสัยทัศน์(vision)

สำนักงานเขตลาดกระบัง มุ่งพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตลาดกระบังให้มีคุณภาพได้มาตรฐานโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ารองรับการพัฒนาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (แผนการยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง. 2556 : 13-26)

พันธกิจ(mission)

1. มีการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษา
2. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา
4. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมให้ยั่งยืน
5. พัฒนาการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
6. การมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรภาครัฐและเอกชน

เป้าประสงค์ (aim)

1. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษา
2. ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
4. ผู้เรียนประพฤติและปฏิบัติตนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย
5. โรงเรียนมีการพัฒนาการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
6. ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2.1.2.4 แนวทางการดำเนินงานตามหลักยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานเขตลาดกระบัง

ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้จัดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทิศทางการศึกษาของเขตลาดกระบังให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ บริหารและปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของการบริหารงาน
4 ฝ่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพของครูให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยมีการจัดการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยการจัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์การสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) และโครงการพัฒนาทักษะการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ของผู้เรียน อีกทั้งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดำรงตนเป็นพลเมืองดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย โดยส่งเสริมความสามารถผู้เรียนด้านดนตรีไทย ปลูกฝัง กระตุ้นให้เยาวชนในพื้นที่ที่มีความหวงแหนเห็นคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อหลีกเลี่ยงจากยาเสพติดและอบายมุข

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามุ่งสู่ประชาคมอาเซียน โดยการจัดทำโครงการพัฒนาครูและผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษในการฟัง พูด อ่านและเขียน มีความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันได้

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ระดมสรรพกำลัง สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา โดยการสนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร ในการใช้ผลักดัน กระตุ้น หรือชี้แนะให้บุคคลในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกมานั้นจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากบทความ เอกสาร งานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2546 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งต่างมีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2546 : 11-12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ 8 ข้อดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)

5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆเชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6. ความศรัทธาและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน

7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารเป็นประจำในองค์กร

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546 : 175 อ้างใน ศศิวิมล สุขทนารักษ์. 2554 : 12) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อการให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ทิวาภรณ์ มุทะจันทร์ (2553 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นความสามารถของบุคคลที่จะสร้างอิทธิพล จูงใจ หรือสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2553 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554 : 22) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งใช้อิทธิพลในลักษณะที่มีใช้การบังคับต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆให้ด้วยความเต็มใจ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินงานต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผล

สำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mitchell and Larson, Jr. (1987 : 435 อ้างใน ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. 2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือ จุดมุ่งหมายขององค์การ

Sergiovanni & Moore (1989 : 213 อ้างใน วสุธา ปะบุตร. 2550 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการจูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือ จุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

Hersey & Blanchard (1993 : 4 อ้างถึงใน นัยณ์ปพร ปะทิ. 2556 : 15) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการใช้อิทธิพล ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

Wheelen & Hunger (2002 : 225) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การใช้ทักษะและความสามารถ เพื่อทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของผู้ร่วมงาน

Luthans (2005 : 269) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับอิทธิพลกระบวนการกลุ่มให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลิกภาพ การยอมรับ พฤติกรรมที่เจาะจง การชักจูง อำนาจ การ ปฏิสัมพันธ์ ความแตกต่างในบทบาท

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ พฤติกรรมหรือ อิทธิพลที่ผู้นำใช้ในการจูงใจ ชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ตามซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความ กระตือรือร้นและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของกลุ่ม

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะเป็นลักษณะและความสามารถอย่างหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะกระตุ้น จูงใจ ให้บุคคลในองค์การเกิดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพของ หน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังที่ Lipham and Hoch. (1974 : 176 อ้างใน กุลรัศมี สิริกรวุฒิจงค์. 2553:15) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่างๆ ทางการศึกษา ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับ ผู้บริหารทุกคน พิมพอร์ สดเอี่ยม.(2548 : 116 อ้างใน พิศพรณ ทองปั้น. 2552 : 25) ได้วิเคราะห์ ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียนเป็น สิ่ง ที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทหน้าที่ของ องค์การ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็น ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ในการบริหารงาน องค์กร

จำนวนมากก็มีความต้องการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเพราะเห็นความสำคัญว่า ภาวะผู้นำ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของบุคคลในองค์การจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักวิจัยหลายสาขาที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่ม ขององค์การ และการทำงานหรือการทำการกิจกรรมต่างๆของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2553 : 8)

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลในองค์การและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการบริหารทางการศึกษาจึงต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและนำความรู้นั้นมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในยุคนี้

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย นักวิชาการที่ศึกษาภาวะผู้นำได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีไว้จำนวนมากเพื่อให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจเรื่องของภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ได้มีผู้คิดค้นและทำการวิจัยไว้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

2.2.3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

1. The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องทำ 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปีค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้ พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา (อ้างใน ทิวาภรณ์ มุทะจันทร์. 2553 : 18)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์(Situational Theories of Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางสังคมโดย มีผลกระทบมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า สถานการณ์ (Situation) ที่ประกอบด้วย ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ และธรรมชาติขององค์การ มีทฤษฎี ภาวะผู้นำหลายทฤษฎีซึ่งให้ความสำคัญของสถานการณ์ ดังจะกล่าวเป็นตัวอย่างเพียง 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler และทฤษฎี วิธีทาง-เป้าหมาย ดังนี้

1.1 ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (อ้างใน ทิวาภรณ์ มุทะจันทร์. 2553 : 23)

ทฤษฎีตามสถานการณ์ Hersey and Blanchard เป็นทฤษฎีหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมในวงการศึกษภาวะผู้นำโดยเฉพาะเพื่อการอบรมพัฒนาผู้นำอย่างกว้างขวาง เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Hersey and Blanchard จากแนวคิดของทฤษฎีสามมติของ Reddin และได้รับการปรับปรุงต่อมาอีกหลายครั้ง ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ทฤษฎีวงจรชีวิต” (Life-cycle theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่แตกต่างกัน ด้วยมุมมองดังกล่าวจึงสรุปว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นที่ผู้นำจะต้อง ปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆเหล่านั้น (ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิด ทฤษฎีสถานการณ์ของFiedler ที่เชื่อว่าผู้นำจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อต้องปรับสถานการณ์ที่ เป็นอยู่ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ) การพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) เพื่ออธิบาย ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลมาจากสถานการณ์ต่อพฤติกรรม 2 แบบของผู้นำ พฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน 2 แบบ ได้แก่ (1) พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) และ(2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) ซึ่งคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างและพฤติกรรม มุ่งสร้างน้ำใจของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) คือ ผู้นำที่กำหนดรายละเอียดและขอบเขตของงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะบอกให้รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน และเสร็จเมื่อไร

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) คือผู้นำที่พยายามและรักษา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสในการติดต่อได้สะดวก พยายามสร้างบรรยากาศที่ เป็นกันเอง และให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกกับผู้ตามในทุก ๆ ด้าน ผู้นำแต่ละคนย่อมแสดงพฤติกรรมด้านการบริหารโดยผสมพฤติกรรมทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบของการนำ หรือ สไตล์การนำของผู้บริหาร มีดังนี้

(1) แบบผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ (Telling หรือแบบ S1 ซึ่งเป็นพฤติกรรมแบบ High Task, Low Relationship) ผู้นำใช้วิธีออกคำสั่ง การบอกให้ทำ การกำหนดขั้นตอนและวิธีการอย่าง ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามทราบว่า ตนจะต้องทำอะไรบ้าง ทำที่ไหน ทำเมื่อไหร่ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำอย่างไร พร้อมทั้ง จะต้องคอยกำกับนิเทศตรวจตรา การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ในกรณีนี้ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก จึงมีลักษณะเป็นแบบมุ่งงานสูง (High Task) แต่ลดพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ลง (Low Relationship) การที่ผู้นำ เน้นด้านความสัมพันธ์เท่านั้น มิได้หมายความว่า ผู้นำแสดงพฤติกรรมไม่ เป็นมิตรต่อผู้ตาม แต่หมายความว่า ในการนิเทศการทำงานของผู้ตามนั้น ผู้นำจะใช้เวลาส่วนใหญ่ ไปในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงาน คือ การบอกหรือดูแล ผู้ตามด้านการทำงาน นั้นเอง จึงมีเวลาเพียง ส่วนน้อยที่ใช้ในด้านการเสริมแรงหรือด้านสัมพันธ์ต่อผู้ตาม

(2) แบบผู้นำเป็นผู้ขายความคิดให้ทำ (Selling หรือแบบ S2 ซึ่งเป็น พฤติกรรมที่เน้น High Relationship, Low Task) ผู้นำประเภทนี้จะให้การชี้แนะ การบอกให้ทำ เป็นไปตามลักษณะ ของผู้สอนงานหรือพี่เลี้ยงให้ในการทำงาน แต่เนื่องจากผู้ตามแบบนี้มีน้ำใจและความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่องานสูงอยู่แล้ว ถ้าผู้นำรู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรง ตลอดจนเข้าช่วยใน การทำงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมทั้งตัดสินใจด้วยแล้ว ความสำเร็จและ ประสิทธิภาพของ งานก็จะเพิ่มขึ้น

(3) แบบผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S1 ซึ่งแสดง พฤติกรรมแบบ High Relation, Low Task) ผู้นำให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ตลอดจนอุปสรรค ปัญหาของผู้ตามอย่างจริงจัง การให้ความสำคัญและความเป็นกันเอง พร้อมทั้งให้ ความช่วยเหลือ สนับสนุน ต่าง ๆ แก่ผู้ตามเป็นสิ่งที่ควรทำ แต่จะต้องมีลักษณะไม่เข้าไปควบคุมกำกับ การทำงาน ของเขา ซึ่งถ้าหาก ผู้ตามมีความเข้าใจเชื่อมั่นในความหวังดีและความจริงจังของผู้ตามและ ย่อม แน่ใจว่าผลของงานย่อมมีประสิทธิภาพสูง

(4) แบบผู้นำเป็นผู้กระจายงาน (Delegating หรือแบบ S4 ซึ่งแสดง พฤติกรรมแบบ Low Task, Low Relationship) ผู้นำเข้าใจธรรมชาติของผู้ตาม ต้องให้เกียรติ ไว้วางใจ ปลดปล่อยงานให้ ทำเองโดยอิสระ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจ ให้เสมือนเขา คือผู้นำคนหนึ่ง เหมือนเรา ด้วยเหตุที่ผู้ตามมีวุฒิภาวะสูงอยู่แล้ว จึงมีความต้องการด้านกำลังใจ การ ชมเชย การเข้า ไปช่วยคำจูงจากผู้นำค่อนข้างน้อย ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้กับผู้ตามประเภทนี้ จึงเป็นแบบ Low Task, Low Relationship ซึ่งนับว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง

แบบสไตล์ผู้นำทั้งสี่แบบยังไม่สามารถสรุปได้ว่าแบบผู้นำแบบหนึ่งแบบใดที่ดี และ เหมาะสมที่สุด ทั้งนี้เพราะภายใต้สถานการณ์ที่บริหารอยู่ซึ่งแล้วแต่กรณีว่าจะใช้การแสดงพฤติกรรม การนำอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ลักษณะของผู้ตาม และสถานการณ์

1.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2546 : 101)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ระหว่างรูปแบบปฏิริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำโมเดลนี้จึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำสมาชิกขององค์การให้ เป็นไปตามการบังคับบัญชาที่เหมาะสม รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler มี 2 ประการ ดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship - oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความเกี่ยวข้องกับพนักงาน ผู้นำประเภทนี้จะสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือและรับฟังความต้องการของพนักงาน จะมีลักษณะเหมือนกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก

2. แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task - oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานของการทำงานชัดเจน คล้ายกับผู้นำแบบมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างริเริ่ม (Initiating Structure) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ที่ต้องควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องใช้แบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุปคือ ความเหมาะสมของแบบภาวะผู้นำที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพผลสูงที่สุดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำหรือสถานการณ์ที่ต้องควบคุม จากผลการวิจัยของ Fiedler สรุปได้ว่า 1) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 2) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน และ 3) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

1.3 ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path-goal Theory อ้างใน พิสิฐชัย กาญจนามัย. 2555 : ออนไลน์) ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย House. (1971) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาผลของพฤติกรรมผู้นำ หรือแบบ ภาวะผู้นำ ต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดใกล้เคียงกับทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ดังที่ House. (1971 : 324) ได้กล่าวไว้ว่า "ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเพิ่มค่าตอบแทน ที่มีคุณค่าเป็นรางวัลที่เขาสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย และ ควรช่วยให้หนทางสู่ความสำเร็จนี้ง่ายพอที่จะพยายามเดินไป โดยช่วยลดอุปสรรคและแก้ปัญหาของงาน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสให้ลูกน้องแต่ละคนได้มีโอกาสที่จะมีความพึงพอใจที่จะประสบความสำเร็จ เช่นนี้ รวมทั้งผู้นำควรสร้างความพึงพอใจให้กับลูกน้อง โดยเฉพาะความพึงพอใจในตัวผู้นำ" (Yukl. 1989 : 99) House ได้เสนอแบบภาวะผู้นำไว้ 4 แบบ ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงานและประสานงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจ ต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented) คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าลูกน้องต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

ตัวแปรกลางจากสถานการณ์ (Situational Moderator Variables) สำหรับตัวแปรจากสถานการณ์ที่ทฤษฎีนำมาพิจารณาว่ามีส่วนในการทำให้พฤติกรรมของผู้นำหรือภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

1. ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อม (Characteristics of Task and Environment) ได้แก่ ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อมของงาน เช่นงานท้าทาย น่าสนใจมีคุณค่าหรืองานที่คลุมเครือ สับสน ยุ่งยาก น่าเบื่อ อันตราย และเพิ่มความเครียด รวมทั้งระบบอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนทำงาน

2. ลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา (Characteristics of Subordinate) คือลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความมั่นใจ อยากประสบความสำเร็จ ชอบรับผิดชอบและชอบความเป็นอิสระในการทำงาน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และทักษะน้อย ไม่มั่นใจ ไม่ชอบรับผิดชอบ ชอบให้สั่งหรือชี้แนะ และต้องการการควบคุมดูแลใกล้ชิด

สำหรับภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) จะพบว่ามีประสิทธิภาพและมีผลต่อการเพิ่มความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่องานมีลักษณะไม่มีโครงสร้างและซับซ้อน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดประสบการณ์ และองค์การหรือหน่วยงานไม่มีกฎและวิธีดำเนินงานที่ชัดเจนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำงานคลุมเครือผู้ตามไม่รู้จะทำอย่างไร หรือไม่รู้ว่าจะองค์การคาดหวังอะไรจากเขา จึงทำให้ความคาดหวังของเขาต่ำลง รวมทั้งความพยายามในการปฏิบัติงานด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อใดงานมีโครงสร้างชัดเจนง่ายต่อการที่จะปฏิบัติและผู้ตามมีความรู้ความสามารถภาวะผู้นำแบบชี้แนะก็จะไม่มีผลต่อความพยายามของผู้ตาม

ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย พบว่าเมื่องานมีลักษณะน่าเบื่อสร้างความตึงเครียดหรืออันตราย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยเพิ่มความพยายามและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้

2.2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Burns ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นนำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership Theories) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวดเร็ว จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง Burns เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ Burns อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power) ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ Burns เชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป Burns สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตามกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนแปลงต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

ปี ค.ศ. 1985 Bass (อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2546 : 63) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถ เฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงตลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้(ตั้งเป้า) ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ Bass ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

จากการศึกษา ค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำพบว่า ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย เป็นทฤษฎีที่น่าสนใจเนื่องจากเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เน้นแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพ โดยมีเป้าหมายหลักคือ ความสำเร็จขององค์กร

2.2.4 ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย (The path – goal theory)

ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย (The path – goal theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องของความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจในยกระดับผลการทำงานให้มุ่งไปสู่วิถีทางและเป้าหมายแห่งความสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยจะใช้แบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ และภาวะผู้นำแต่ละแบบก็จะมีผลต่อแรงจูงใจ มีนักการศึกษาได้เรียกชื่อ ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย (The path – goal theory) นี้หลาย

ชื่อ เช่น สุนทร โคตรบรรเทา. (2551 : 66) เรียกว่า ทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมาย(The path – goal

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

theory) รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556 : 235) เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย (The path – goal theory) ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2546 : 105) เรียกว่า ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย ((The path – goal theory) ซึ่งแม้จะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันแต่หลักและวิธีการยังคงเป็นไปในเรื่องเดียวกันคือ การเดินสู่เป้าหมายขององค์การ

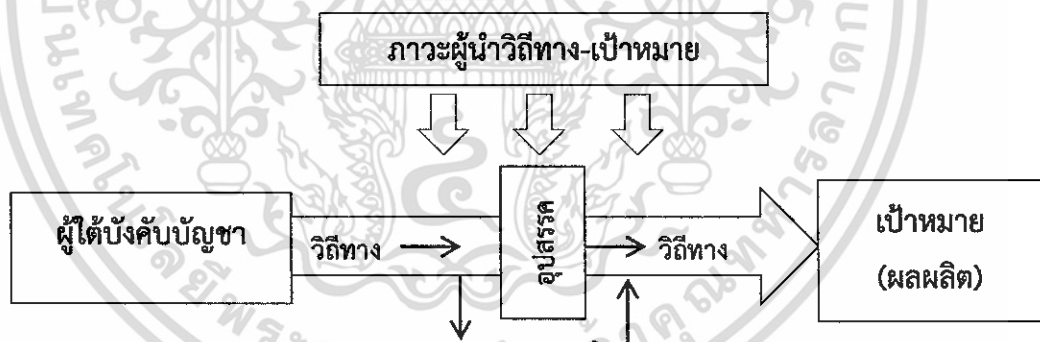
2.2.4.1 ความเป็นมาของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

เป็นทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่ได้รับความนิยมมาก พัฒนาขึ้นโดย Robert House จึงมักเรียกว่า House's Path – Goal Theory หรือทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย ทฤษฎีนี้อธิบายถึงผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความพยายาม และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นในเรื่องผลกระทบของผู้นำที่มีต่อเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิถีทางเพื่อจะให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้ปรากฏครั้งแรกช่วงต้นของทศวรรษที่1970 ในงานเขียนของ Evan ค.ศ.1970, House ค.ศ.1971, House & Dessler ค.ศ.1974 และ House & Mitchell ใน ค.ศ.1974 เป้าหมายของทฤษฎีนี้คือ การยกระดับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมุ่งที่การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายพัฒนามาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ที่เสนอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการจูงใจ ถ้าเขารู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ และเชื่อว่าความพยายามของเขาจะทำให้เกิดผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และเชื่อว่าผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานให้สำเร็จนั้นคุ้มค่า สำหรับผู้นำจะได้รับการท้าทายว่าจะเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบใดที่จะเหมาะสมกับความต้องการที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากที่สุดโดยการเลือกพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมหรือช่วยเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปในเรื่องแวดล้อมของงานผู้นำพยายามที่จะยกระดับการบรรลุเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ข้อมูลหรือรางวัลในสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้นำจะช่วยจัดหาปัจจัยพื้นฐานที่คิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจำเป็นต้องใช้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย นอกเหนือจากนั้นทฤษฎีนี้เสนอว่า พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) แต่ละประเภทส่งผลกระทบที่ต่างกันไปต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำจะกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล : 2556 : 235-236) บุคคลจะถูกจูงใจถ้าพวกเขาเชื่อว่าความสำเร็จในงานจะทำให้ได้รางวัลที่คาดหวัง และทฤษฎีนี้ยังมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของผู้นำจะเกิดแรงจูงใจหรือไม่เพียงพอนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อจุดมุ่งหมายของผู้นำและกลวิธีการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2.2.4.2 หลักแนวคิดของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายพัฒนาโดย House & Mitchell.(1974 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 236) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่ เป้าหมายชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำ สอนงานและนำทางหรือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ

House & Mitchell (1974 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ : 2548 : 281-282) เชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างการจูงใจให้เกิดขึ้นถ้าเพิ่มจำนวนและชนิดของผลตอบแทนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากการทำงาน ผู้นำยังสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและง่ายพอที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไปถึงได้ โดยช่วยเหลือแนะนำ สอนงาน และนำทาง ผู้นำสามารถสร้างการจูงใจด้วยการช่วยแก้ไข อุปสรรคที่ขวางกั้นเส้นทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งช่วยทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กรอบมโนทัศน์ของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย สามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.2 แสดงความคิดเบื้องต้นของ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย
ที่มา : Northouse. (2001 : 90 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2548 : 282)

โดยทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนี้ ความรับผิดชอบของผู้นำก็คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้บรรลุได้ทั้งเป้าหมายส่วนตัว และเป้าหมายขององค์กรในขณะเดียวกัน ซึ่งผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งในสองวิธีต่อไปนี้

1. ทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (path clarification) ซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำทำความเข้าใจที่ชัดเจนกับผู้ตาม เพื่อกำหนดพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานให้สำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์กรอย่างไร

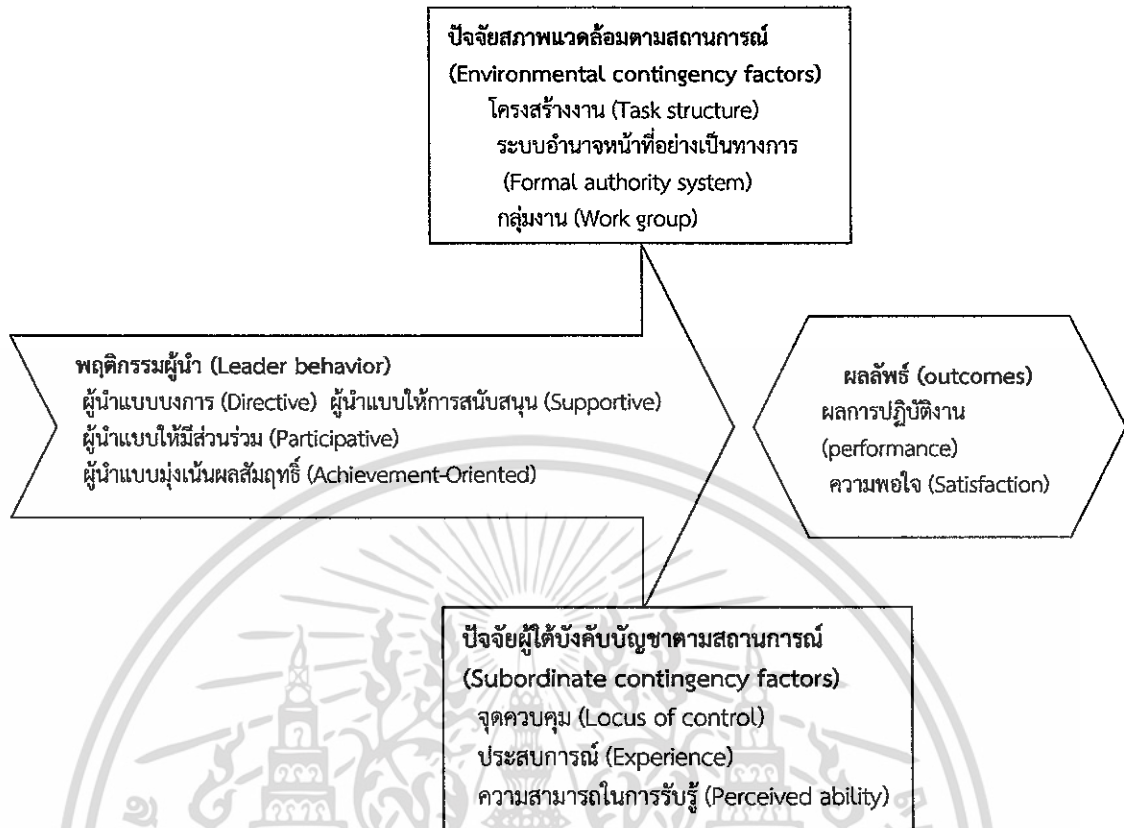
2. ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (increase rewards) ที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำพูดคุยกับผู้ตามเพื่อจะได้ทราบว่ารางวัลอะไรที่ผู้ตามถือว่าสำคัญแก่ตน กล่าวคือ ผู้ตามต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานเอง หรือต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอก

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2546 : 105-107) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของ ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายไว้ว่า ลักษณะสำคัญของทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย คือ ผู้บริหารควรเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำซึ่งนำไปสู่การกำหนดลักษณะของพนักงานและความต้องการในงาน ซึ่งทฤษฎีนี้มีลักษณะสำคัญ 2 ประการดังนี้

1. ความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ (Matching the leadership to the situation) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายนับว่าผู้นำควรเลือกระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันใน 4 รูปแบบ ดังภาพที่ 2.2 เพื่อให้บรรลุผลในสถานการณ์ที่กำหนด โดยมีกลุ่มของปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ 2 กลุ่ม คือ

1) ประเภทของลูกน้องหรือพนักงาน (Type of subordinates) จะพิจารณาจาก (1.1) ลูกน้องได้รับการควบคุมมากน้อยเพียงใด (จุดของการควบคุมด้วยตำแหน่งฐานะ หรือสถานภาพ(Locus of control) (1.2) ความสามารถในการรับรู้จากการสั่งงาน (Perceived ability) (1.3) ประสบการณ์ (Experience)

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของสมาชิกกลุ่ม แต่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความพอใจและทำให้งานสำเร็จมี 3 ประการ (2.1) โครงสร้างงานของสมาชิกกลุ่ม (The group members' tasks) (2.2) ระบบอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร (The authority system within the organization) (2.3) กลุ่มงาน (The work group)



ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำ (The path – goal contingency theory of leadership) (Robbins. 1996 : 428)

จากรูปที่ 2.3 เป็นการแสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (The path – goal theory) โดยมีพฤติกรรมของผู้นำ 4 แบบ ซึ่งจะผลักดันพนักงานให้เกิดความพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่พนักงานมีความพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ 2 ประการ ซึ่งจะกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ คือ 1) สถานการณ์สภาพแวดล้อมด้านงาน 2) สถานการณ์สภาพแวดล้อมด้านพนักงานในการใช้ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (The path – goal theory) ผู้นำจะได้รับการคาดหวังว่าจะมีความยืดหยุ่นโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้นำจะต้อง 1) มีการประเมินตัวแปรที่เกี่ยวข้อง (Relevant variables) ด้านสถานการณ์สภาพแวดล้อม 2) ผู้นำต้องเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับปัจจัยสถานการณ์ได้ดีที่สุด

2. วิธีการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (How the leader influence performance) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายได้ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งสัมพันธ์กับการจูงใจและความพอใจ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ให้ความสำคัญหรือกระตุ้นความต้องการขอสมาชิกของกลุ่มภายใต้การควบคุมของผู้นำ

2.2 เพิ่มการทำให้สมาชิกทีมบรรลุเป้าหมายงาน ผู้นำอาจทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมทั้งการที่มีความสำคัญระดับสูงขึ้น

2.3 กำหนดเส้นทางให้ง่ายขึ้นด้วยการสอนงานและจัดทิศทาง เช่น ผู้บริหารอาจช่วยสมาชิกทีมเลือกโครงการที่มีความสำคัญระดับสูงขึ้น

2.4 ช่วยสมาชิกของกลุ่มหรือทีมให้เกิดความคาดหวังอย่างชัดเจนในวิธีการใช้ความพยายามซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และให้คำแนะนำว่าผลของการปฏิบัติงานอย่างไรที่นำไปสู่การได้รับรางวัล

2.5 ลดอุปสรรคที่ทำให้เกิดความสับสนในการนำไปสู่เป้าหมาย

2.6 เพิ่มโอกาสสำหรับความพอใจส่วนบุคคลโดยให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 มีความรอบคอบด้วยการให้คำแนะนำแก่พนักงานเพื่อให้เข้าพร้อมที่จะทำงานได้ดี

2.8 เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงและเป็นที่พึงพอใจ ผู้นำต้องจัดโครงสร้างและต้องจัดหารางวัลให้เพียงพอต่อผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนี้ ผู้นำต้องทำด้วยความตั้งใจที่จะนำสมาชิกของกลุ่มไปสู่เป้าหมายให้ชัดเจน

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเป็นแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่มีลักษณะเด่นที่สำคัญหลายประการ หลักการของทฤษฎีนี้ให้ข้อมูลแก่ผู้นำในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและประเภทของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้แสดงถึงวิธีการที่ผู้นำจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นความชัดเจนในการไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

2.2.4.3 รูปแบบของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายค่อนข้างมีความซับซ้อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น จึงแบ่งทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2546 : 285) ได้แก่

1) พฤติกรรมผู้นำ (Leader behaviors) ซึ่งใช้รูปแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบสนับสนุน (Supportive Leadership) แบบสั่งการ (Directive Leadership) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) และ แบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)

2) สถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ (Situation Contingencies) ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate characteristics) 2. คุณลักษณะของงาน (Task characteristics)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.4.3.1 พฤติกรรมผู้นำ (Leader behaviors)

House & Mitchell (1974 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : 285-288) แบ่งประเภทของพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีออกเป็น 4 ประเภท แต่ละประเภทแทนด้วยแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) 4 แบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำจะให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมพร้อมกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (high standard) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงาน

รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2556 : 235-240) สรุปแบบภาวะผู้นำของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leadership) ภาวะผู้นำแบบต่างๆ มีดังนี้

ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) มีความคล้ายคลึงกับ “พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้างหรือมุ่งงาน” ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio และคล้ายคลึง “แบบสั่งการ” (Telling style) ที่นำเสนอในภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นภาวะผู้นำที่มีการให้แนวทางการทำงานให้สำเร็จและบอกกำหนดเวลาที่จะต้องทำงานให้เสร็จ ผู้นำแบบชี้แนะจะกำหนดมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) มีความคล้ายคลึงกับ “พฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์หรือมุ่งคน” ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนจะมีการแสดงความเป็นมิตรและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการแสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดี และความต้องการพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา (นำแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำจะปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และด้วยความเคารพต่อพวกเขา

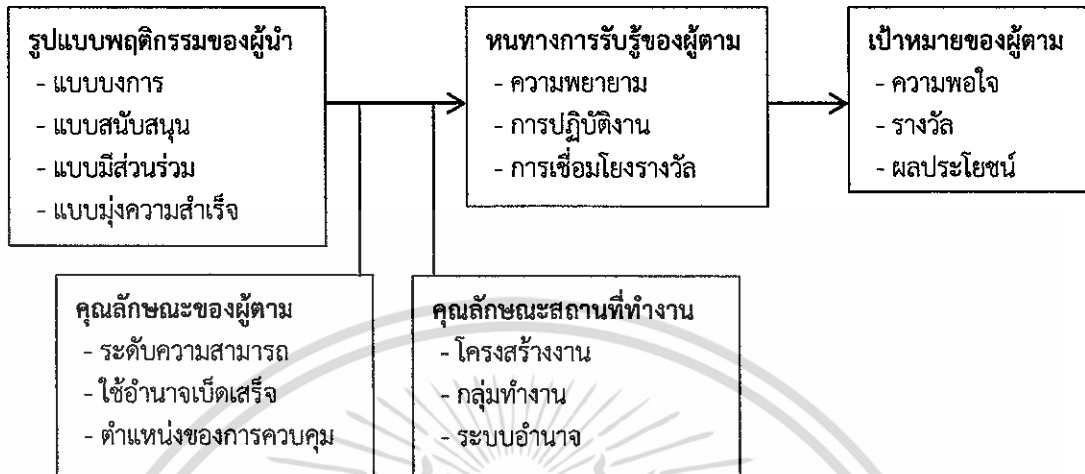
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำจะมีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะมีการปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดรับแนวคิด ความคิดเห็นและนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการพิจารณาว่ากลุ่มหรือองค์การจะดำเนินการอย่างไร

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำจะทำนายผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในระดับสูงสุดเท่าที่ทำได้ ผู้นำจะตั้งมาตรฐานการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่ดีเลิศ และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจากการที่ผู้นำมีความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าพวกเขาจะสามารถกำหนดและบรรลุถึงเป้าหมายที่ท้าทายได้

วิเชียร วิทย์อุดม (2553 : 78-80) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ที่แบ่งรูปแบบของภาวะผู้นำได้ 4 แบบด้วยกันคือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งใช้อำนาจสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การแนะนำพนักงานว่าอะไรควรจะทำและบอกกับพนักงานถึงวิธีที่ควรจะทำจะมีการสั่งการให้ทำตามตารางการทำงานและรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงาน
2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นแบบผู้นำที่เน้นถึงความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน และเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งเน้นให้การปรึกษากับพนักงานและค้นหาหรือรวบรวมข้อเสนอแนะก่อนที่จะมีการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leadership) เป็นแบบที่เน้นการกระตุ้นพนักงานให้มีการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูง โดยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ใส่ใจต่องานที่ดีเลิศและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี

ในการเลือกรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำต้องพิจารณาถึงลักษณะของผู้ตาม และสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบางประการแสดงให้เห็นดังรูปภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงให้เห็นถึงผู้นำตามทฤษฎีหนทางสู่เป้าหมาย

ที่มา : Debra L. Nelson and James Campbell Quick, Organization Behavior, West Publishing Company. 1997 : 360 (อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม. 2553 : 78-80)

จากภาพแบบของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมาข้างต้น ตัวแบบผู้นำอย่าง (1) ใช้กับผู้ตามที่ไม่มีประสบการณ์และทำงานที่คลุมเครือไม่มีโครงสร้างงาน ผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจมีพฤติกรรมแบบบงการ ตัวแบบของผู้นำอย่าง (2) ใช้กับผู้ตามที่มีประสบการณ์มีความสามารถและมีโครงสร้างงาน ผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจใช้พฤติกรรมแบบสนับสนุน ตัวแบบอย่าง (3) ใช้กับผู้ตามที่มีประสบการณ์และมีความสามารถแต่ทำงานยุ่งเหยิงและไม่มีโครงสร้างงาน ผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจใช้พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม ตัวแบบผู้นำอย่าง (4) ใช้กับผู้ตามที่ได้รับการฝึกฝนเป็นที่เชี่ยวชาญและงานที่ยากแต่ก็ประสบความสำเร็จ ผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจใช้รูปแบบพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ผู้นำในสถานการณ์แบบนี้มักจะเลือกรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ช่วยให้ผู้ตามประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้ตาม

จากการศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายทั้ง 4 แบบของนักการศึกษาที่ได้นำเสนอพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบมีความคล้ายคลึงกันจากแนวคิด คือเป็นทฤษฎีที่เน้นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องของความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจในยกระดับผลการทำงานให้มุ่งไปสู่วิถีทางและเป้าหมายแห่งความสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยจะใช้แบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ และภาวะผู้นำแต่ละแบบก็จะมีผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบตามกรอบแนวคิดที่ได้ทำการวิจัย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นมิตรและสามารถใกล้ชิดปรึกษาได้ ผู้บังคับบัญชาจะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จะเป็นแบบผู้นำที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะให้การสนับสนุนทุกอย่างเป็นอย่างดีเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นทุกอย่างขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น ภาวะผู้นำแบบนี้จะบอกถึงวิธีการและสิ่งที่ต้องทำ โดยกำหนดบทบาท รูปแบบ ระยะเวลา ที่ชัดเจนแน่นอน มีการตรวจสอบติดตามประเมินผลเป็นระยะเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมหรือโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (high standard) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554 : 47) กล่าวว่า ผู้นำที่เน้นความสำเร็จจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง แสวงหาแนวทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงาน และผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแบบผู้นำนี้จะเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้ความสำคัญสูงในการคิดและตัดสินใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจตัดสินใจ และร่วมในการจัดระบบโครงสร้างภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุปคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบภาวะผู้นำที่ต่างกัน นอกจากนี้ในบางเหตุการณ์ผู้นำอาจจำเป็นต้องใช้การผสมของแบบภาวะผู้นำต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าการเลือกใช้แต่แบบภาวะผู้นำเดิมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ บัญโรม ลามุล. (2550 : 57) ที่ว่า ความมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ตาม และคุณลักษณะของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจะมีประสิทธิผลเมื่องานที่ทำมีลักษณะงานแบบซ้ำๆ ภาวะผู้นำแบบสั่งการจะมีประสิทธิผลเมื่องานที่ทำมีความคลุมเครือขาดความชัดเจน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานจะมีประสิทธิผลเมื่องานนั้นมีลักษณะที่ทำท่าย และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลเมื่องานขาดความชัดเจนและผู้ตามชอบความมีอิสระ ซึ่งผู้นำควรเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะของผู้ตามและงานที่ได้รับผิดชอบนั้น

2.2.4.3.2 สถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ (Situation Contingencies)

House และ Mitchell (อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2548 : 286) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายคือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน ซึ่งรวมกันเรียกว่า สถานการณ์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า คุณลักษณะทั้ง 2 ประการมีอิทธิพลต่อแบบภาวะผู้นำที่กระทบถึงแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2546 : 286-288) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2) คุณลักษณะของงาน ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate characteristics) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อความคาดหวังและพฤติกรรมเกี่ยวกับงานของผู้นำมากน้อยเพียงใด ดังนั้นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นส่วนสำคัญของสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านวัตถุ ความต้องการความรักใคร่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอิสระ เป็นต้น

1.2 ความสามารถในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัด เป็นต้น

1.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่ออำนาจภายในและอำนาจภายนอกตน และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าว รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นนั้นจะสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ตนในขณะนั้นและต่อไปในอนาคตได้เพียงไร

2. คุณลักษณะของงาน (Task Characteristics) คุณลักษณะของงานเป็นตัวแปรที่สองของสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา (ดูภาพที่ 2.4) คุณลักษณะของงานดังกล่าวประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างของภารกิจ (Task structure)

2.2 ระบบอำนาจทางการขององค์การ (Formal authority system) เช่น กฎระเบียบ และเงื่อนไขจากอำนาจทางการ

2.3 ปทัสถาน (norms) ของกลุ่มทำงานเอง (work group)

กล่าวโดยรวมแล้วคุณลักษณะเหล่านี้ สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในตัวเองอยู่แล้วไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือ ถ้าโครงสร้างของงานชัดเจน กลุ่มทำงานมีปทัสถานที่เข้มแข็งของตนเองและมีระบบอำนาจทางการอยู่แล้ว เมื่อนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะสามารถหาวิถีทางไปสู่เป้าหมายได้ง่ายโดยไม่มีความต้องการผู้นำช่วยเหลือทำให้เป้าหมายชัดเจน

รัตติกิธกร จงวิศาล (2556 : 235-240) เสนอว่า ผู้นำควรจะปรับสภาพผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristics) เป็นตัวตัดสินว่าผู้ใต้บังคับบัญชาตีความหมายพฤติกรรมของผู้นำอย่างไรในบริบทการทำงาน นักวิจัยจะเน้นที่ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านใฝ่สัมพันธ์ (Need of Affiliation) ความชอบ โครงสร้างของงานที่ชัดเจน (Preferences for Structure) ความต้องการควบคุม (Desires for Control) การรับรู้เกี่ยวกับระดับความสามารถในการทำงานของตนเอง (Self-perceived Level of Task Ability) ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะบอกถึงระดับที่ผู้ใต้บังคับบัญชามองว่าพฤติกรรมของผู้นำเป็นแหล่งของความพึงพอใจหรือเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความพึงพอใจในอนาคต

2. คุณลักษณะของงาน นอกจากลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว คุณลักษณะของงานเป็นอีกปัจจัยหลักหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะของงานนี้รวมถึงการออกแบบงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการขององค์การ กลุ่มทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะต่างๆเหล่านี้สามารถให้แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะพบว่าเส้นทางไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาปรารถนาชัดเจน จึงไม่มีความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมาทำให้เป้าหมายชัดเจนหรือเป็นโค้ชให้พวกเขาว่าจะมีวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายเหล่านั้นได้อย่างไร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง และรู้สึกว่าการนั้นมีคุณค่า ในบริบทแบบนี้ ภาวะผู้นำดูเหมือนไม่มีความจำเป็นและเป็นสิ่งที่มากเกินไป แต่ในบางสถานการณ์ภาวะผู้นำก็มีความจำเป็น

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 66 - 72) ได้กล่าวถึงเรื่อง ปัจจัยของสถานการณ์ในทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ไว้ดังนี้

ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) ภาวะผู้นำแต่ละแบบใช้การได้ดีในบางสถานการณ์ แต่บางสถานการณ์ใช้การไม่ได้ดีมีปัจจัยอยู่สองตัวที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลลัพธ์สุดท้ายของผู้ใต้บังคับบัญชาและแรงสภาพแวดล้อม ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมายชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำจะเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าพฤติกรรมเช่นนั้นเป็นแหล่งความพึงพอใจเฉพาะหน้าหรือเป็นเครื่องมือสำหรับความพึงพอใจในอนาคต ดังนั้นคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นตัวกำหนดว่าผู้ใต้บังคับบัญชามองพฤติกรรมของผู้บริหารยอมรับได้และน่าพอใจหรือไม่ House and Baetz แบ่งคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความสามารถ (Ability) คุณลักษณะส่วนตัวที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการทำงานตามภารกิจ

2) ด้านขอบข่ายการควบคุม (Locus of control) ขอบข่ายการควบคุมหมายถึง ระดับที่บุคคลมองสภาพแวดล้อมมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมต่ออย่างมีระบบ (Rotter, 1966) ผู้ที่มีขอบข่ายการควบคุมจากภายใน (Internal Locus of control) จะเชื่อว่าผลลัพธ์สุดท้ายของการทำงานมาจากพฤติกรรมของตนเองส่วนผู้ที่มีขอบข่ายการควบคุมจากภายนอก (External Locus of control) จะเชื่อว่าผลลัพธ์สุดท้ายของการทำงานมาจากโชคชะตาหรือโอกาสงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า “สิ่งที่ควบคุมภายใน (Internal) สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่วน” สิ่งควบคุมภายนอก” (Externals) สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Johnson, Luthans and Hennessey, 1984 : 61-75)

3) ด้านความต้องการและแรงจูงใจ (Needs and Motives) ความต้องการแรงจูงใจ และคุณลักษณะบุคลิกภาพที่โดดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจมีอิทธิพลต่อการยอมรับความพึงพอใจและแบบภาวะผู้นำที่เลือกใช้

2. สภาพแวดล้อม (Environmental Forces) เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยสถานการณ์ด้านที่สองคือ แรงสภาพแวดล้อมทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมาย กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำจะเป็นแรงจูงใจถึงขั้นที่จะทำให้ความพึงพอใจในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และพฤติกรรมภาวะผู้นำจะเสริมสภาพแวดล้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการฝึกอบรม การแนะแนว การสนับสนุนและรางวัล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่มี หรือสภาพแวดล้อมยังไม่มี (House and Baetz) สภาพแวดล้อม แบ่งได้กว้างๆ เป็น 3 ด้าน คือ ภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มทำงานปฐมภูมิ และระบบอำนาจเป็นทางการ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา แรงสำคัญที่ควบคุมผลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อผลผลิตสุดท้ายของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Tasks) โดยทั่วไป นักวิจัยแบ่งภารกิจออกเป็น ภารกิจที่มีโครงสร้างสูง (Highly Structured Tasks) กับภารกิจที่ไม่มีโครงสร้างสูง (Highly Unstructured Tasks) งานวิจัยให้ หลักฐานว่า ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภารกิจโครงสร้างสูง เพราะภารกิจเหล่านี้เป็นงานประจำและไม่จำเป็นต้องมีการขึ้นำต่อไปอีก ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีความพึงพอใจกับภาวะผู้นำแบบขึ้นำในภารกิจไม่มีโครงสร้าง เพราะภาวะผู้นำแบบขึ้นำอาจช่วยทำให้เกิดความกระจำงในงานที่ไม่ชัดเจนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2) กลุ่มทำงาน (Work Group) คุณลักษณะของกลุ่มทำงานอาจมีอิทธิพลต่อการยอมรับแบบภาวะผู้นำโดยเฉพาะ

3) ระบบอำนาจหน้าที่เป็นทางการ (Formal Authority System) แรงสภาวะแวดล้อมสุดท้ายเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เช่นระดับการเน้นกฎ ระเบียบ และนโยบาย วิธีการควบคุมการปฏิบัติงานสถานการณ์ของความเครียดสูง และสถานการณ์ของความไม่แน่นอนเป็นต้น

ทิวากรณ์ มุทะจันทร์ (2553 : 25-28) ได้สรุปเกี่ยวกับเรื่องขององค์ประกอบด้านสถานการณ์ (Situational Factors) ไว้ดังนี้

ตัวแปรในด้านสถานการณ์ของทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา(Personal Characteristics of Subordinates) ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความเข้าใจ ความเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลง

1.2 ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรู้ ทักษะและความถนัด

1.3 คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ระดับความเชื่อถือ อำนาจ

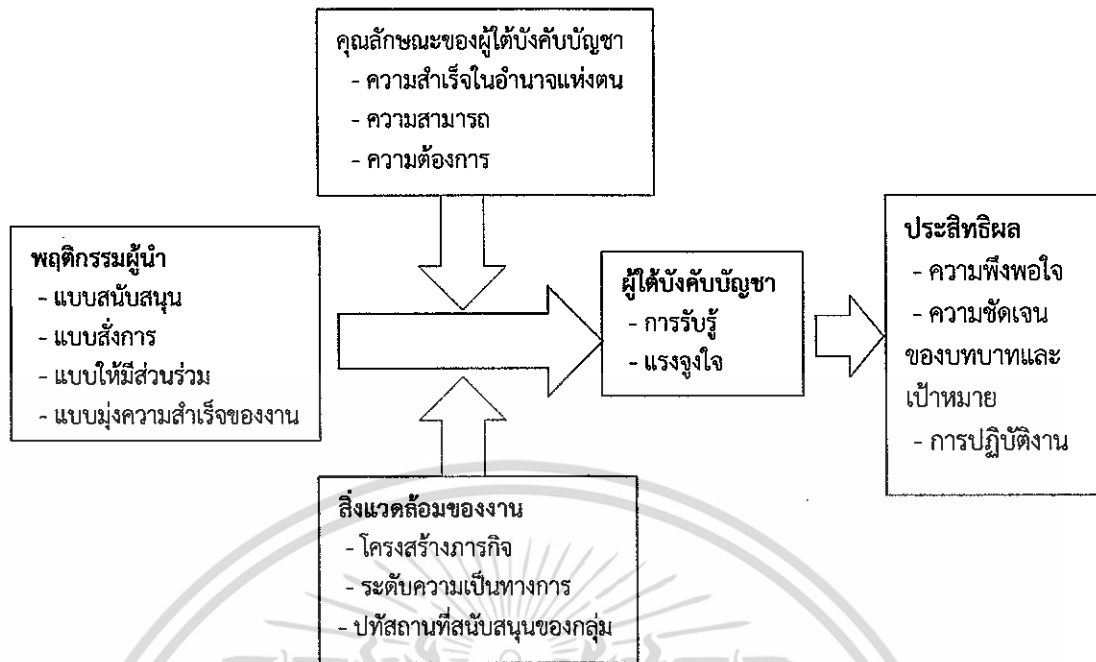
2. ความต้องการและแรงกดดันของสภาพแวดล้อม (Environmental Pressures and Demands) ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้สถานการณ์น่าพึงพอใจ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

2.1 โครงสร้างภารกิจ (Task Structure)

2.2 ระดับความเป็นทางการ (Degree of Formalization) ได้แก่ กฎระเบียบที่ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ปทัสถานที่สนับสนุนของกลุ่ม (Supportive Norms of the Primary Work Group) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังรูปภาพที่ 2.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของสถานการณ์ ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย
ที่มา : Luthans (1992 อ้างใน ทิวากรณ์ มุทะจันทร์. 2553 : 27)

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายให้คำอธิบายเชิงคาดการณ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้แบบภาวะผู้นำแต่ละแบบที่มีความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาและลักษณะของงานนั้น จุดเน้นที่สำคัญของทฤษฎีคือ ผู้นำต้องช่วยผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และการช่วยผู้ได้บังคับบัญชาจัดอุปสรรคต่างๆ จะช่วยเพิ่มความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์และพฤติกรรมของผู้นำรูปแบบของผู้นำจึงเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ผู้นำคนหนึ่งอาจมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านตัวบุคคล เวลาและสภาพแวดล้อม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลต่อองค์การหรือสถานศึกษาโดยตรง เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้มุ่งไปสู่ความก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 27) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้
ประสิทธิผลคือความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546 : 97) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึงการที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2551 : 39) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการทำงานได้บรรลุถึงเป้าหมาย ความสามารถในการดำเนินงาน ความสามารถในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตได้

วสุธา ปะบุตร (2550 : 28) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ

พิพัฒน์ ประดับเพชร (2553 : 164) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการทํากิจกรรมการดำเนินงานขององค์การสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนที่เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด

สมมาตร สุรโรคา (2553 : 32) สรุปเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เฉลา ระโหลาน (2553 : 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสำเร็จในการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุด

ทรงยศ แก้วมงคล (2555 : 34) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพ คือ ผลของการปฏิบัติการ หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนร่วมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรมทุกอย่างขององค์การ จนงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.1.1 ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการที่จะนำครูให้ปฏิบัติงานให้บรรลุไปตามเป้าหมายของโรงเรียน นักการศึกษาหลายท่านได้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547 : 25) กล่าวว่า หลักประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการคือการได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้นรวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 20) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ จะต้องมียุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ยึดหลักให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ขึ้น
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มคุณภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

Hoy and Miskel (2001 : 305-307 อ้างถึงใน ทรงยศ แก้วมงคล 2555 : 43) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดเจตคติทางบวกปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี และมีความเข้มแข็งในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้

จากแนวคิดที่ได้นำเสนอไปนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งเต็มใจในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จนงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

2.3.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำโดยมีการวางแผนและมีกระบวนการทำงานที่ดี การบริหารงานวิชาการจะบรรลุความสำเร็จได้ก็เพราะผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเข้มแข็งตามกระบวนการขั้นตอนของการบริหารงานวิชาการอย่างถูกต้องและเป็นระบบ มีนักวิชาการ นักการศึกษา หลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ทองปลิว ฉิมพัต (2546 : 43) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี มีคุณธรรม ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

บุญโรม ลามุล (2550 : 58) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 21) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) กล่าวถึงความหมายของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2553 : 10) สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษابرรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรที่กำหนด

สำนักการศึกษา (2554 : 16) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นการดำเนินงานโดยผสมผสานทรัพยากรในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ การเรียนรู้ในทุกด้านให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะชีวิตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีกับผู้เรียนและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งยังสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายของประสิทธิผลและความหมายของการบริหารงานวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่น เต็มใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการเรียนการสอน และพัฒนาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน จนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550 : 3) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้นคุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่สถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

สำนักการศึกษา (2554 : 17) สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนที่มีความสำคัญ เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน และเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำองค์กร ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของโรงเรียนที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และทักษะชีวิต เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้

กาญจนา แก้วสา (2554 : 68) ได้สรุปความสำคัญได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณทั้งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษามีคุณภาพหรือมาตรฐานเพียงใดนั้น ย่อมถือเอาประสิทธิผลทางด้านงานวิชาการเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนให้ได้ผลดี โดยมุ่งประโยชน์เพื่อให้นักเรียนให้มีความรู้และทักษะตามศักยภาพ

2.3.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง เริ่มตั้งแต่ การวางแผนงานทาง วิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การติดตามผล เป็นต้น การบริหารงาน วิชาการมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะการบริหารงานทุกอย่างใน สถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการทั้งสิ้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 9 ด้าน (สำนักงานการศึกษา. 2554 : 32) โดยแต่ละ ด้านประกอบด้วย

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงการกำหนดขอบข่ายงานและตัวชี้วัดของการบริหารงานวิชาการ 9 ด้าน

การบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัด
<p>1. งาน การวางแผนงานวิชาการ</p> <p>1.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงาน/โครงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ - แบบสำรวจข้อมูล - แบบทะเบียนข้อมูล สารสนเทศ - คู่มือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ - วิทยาการผู้ชำนาญการ ด้าน ข้อมูล สารสนเทศ - แบบประเมินผลและวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงาน <p>1.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลสารสนเทศ - การวิเคราะห์ SWOT ด้านวิชาการของ โรงเรียน - ความสำเร็จของโรงเรียนด้านวิชาการ - ปัญหาด้านวิชาการของโรงเรียน - มาตรฐานการศึกษาของชาติ กทม. และ โรงเรียน - มาตรฐาน จรรยาบรรณ คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน - ตัวอย่างการเขียนแผนงานวิชาการ - แผนปฏิบัติการ มาตรการ กิจกรรม ปฏิทิน ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง - ผลการประเมินของ สมศ. ผลการ ประเมินคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้ข้อมูลตามความต้องการและความจำเป็นใน การใช้งาน - มีระบบฐานข้อมูลที่ใช้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน - บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนางานได้ - มีเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน - โรงเรียนมีระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ - แผนงานวิชาการสามารถพัฒนางานได้ตรงตาม เป้าหมายของโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง - บุคลากรมีส่วนร่วมการจัดทำแผนงานวิชาการ - มีร่างแผนงานวิชาการ - ได้แผนงานวิชาการที่เป็นเครื่องมือในการ ขับเคลื่อนการทำงานในโรงเรียนได้ตรงทิศทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัด
<p>- ความต้องการของชุมชนและโรงเรียน</p> <p>2. งาน การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>- การบริหารงานหลักสูตรระดับสถานศึกษามีปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ</p> <p>- แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>- แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร</p> <p>- งบประมาณ/ทรัพยากร เช่น อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ภายใน/ภายนอก</p> <p>- การกำกับดูแลคุณภาพสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปกครอง และชุมชน</p> <p>2.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้</p> <p>- หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551</p> <p>- เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลาง</p> <p>- แนวทางการบริหารหลักสูตร</p> <p>- แนวทางการจัดการเรียนรู้</p> <p>- แนวปฏิบัติการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>- หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทั้งหมด 8 กลุ่มสาระ</p> <p>- หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทั้งหมด 8 กลุ่มสาระ</p> <p>- แบบฟอร์มการวิเคราะห์หลักสูตรสู่แผนการสอน</p> <p>2.3 การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>- ร่วมกันกำหนดความต้องการในการรับการนิเทศหรือกำกับ ติดตาม</p> <p>- สร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรในเชิงบวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>- สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>- คณะครูมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงภารกิจ ในการแปลงหลักสูตรสู่การสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>- มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบดำเนินการให้กระบวนการนิเทศเป็นวัฒนธรรมการในปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการทำ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัด
<p>- ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการให้มีกรณีพิเศษ ติดตาม อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม</p> <p>2.4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>- ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551</p> <p>2.5 การรายงานการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>- หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551</p> <p>- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</p> <p>- ข้อมูลสารสนเทศการตรวจสอบทบทวนผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2.6 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>- เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551</p> <p>- แนวทางการบริหารหลักสูตร</p> <p>- แนวทางการจัดการเรียนรู้</p> <p>- แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>3. งาน การบริหารจัดการเรียนรู้</p> <p>3.1 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>- การนิเทศภายใน ได้แก่ การสังเกตการณ์สอน การเยี่ยมชั้นเรียน การนิเทศการสอน ฯลฯ</p> <p>- รายงานการประชุมอบรม สัมมนา</p>	<p>- ผู้บริหารและคณะครูมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการตรวจสอบทบทวนหลักสูตร</p> <p>- คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบทบทวนผลการใช้หลักสูตรโรงเรียนและหลักสูตรชั้นปี</p> <p>- ข้อมูลเพื่อการรายงานผลการตรวจสอบทบทวนหลักสูตร</p> <p>- รายงานผลการตรวจสอบทบทวนหลักสูตร</p> <p>- ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและผู้เรียนมากขึ้น</p> <p>- การบริหารจัดการเรียนรู้โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม</p> <p>- มีสารสนเทศที่ใช้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- มีการนิเทศติดตามอย่างมีระบบ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะที่โรงเรียนเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่ไปยังหน่วยงานอื่นได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัด
<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - สารสนเทศของโรงเรียน - เอกสารการศึกษาสภาพปัญหาและอื่นๆ - เอกสารการวิเคราะห์หลักสูตร - โครงการ กิจกรรม งานวิจัย - ทะเบียนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ - แบบการนิเทศภายในการจัดบรรยากาศชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ - นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น - มีรายงานสรุปผลการทำงานชัดเจน - ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองการพัฒนาศัภยภาพผู้เรียนได้อย่างมาตรฐานและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ - มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการนำกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาใช้ - มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์ บูรณาการ - โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
<p>3.2 การบริหารจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารการวิเคราะห์สภาพปัญหา/แนวทางการพัฒนา - โครงการและกิจกรรมการพัฒนาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ - ปฏิทินการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกระจายอำนาจให้การบริหารคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพสูงสุด - มีโครงการและกิจกรรมรองรับที่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระอย่างมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นระบบครบถ้วนถูกต้อง
<p>3.3 การส่งเสริมและพัฒนาศัภยภาพผู้เรียน</p> <p>3.3.1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน - รายงานการประชุม - ปฏิบัติการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน - รายงานผลการดำเนินงาน <p>3.3.2 การบริการทางวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล - แบบวัดแวว - ทะเบียนจัดกลุ่มความสามารถนักเรียน - แบบประเมินผลกิจกรรมรายงานผลการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีประสิทธิภาพเกิดจากความร่วมมือของทุกคน - มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน - มีการวางแผนการดำเนินงานที่สมบูรณ์ครบขั้นตอน - นักเรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเต็มตามศัภยภาพ - มีกิจกรรมส่งเสริมที่สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นใบใช้บวระโฮงนี้ดำเนินการ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัด
<p>- แบบนิเทศการจัดบรรยากาศห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ</p> <p>- กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน การใช้ห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ</p> <p>3.4 การจัดการศึกษาพิเศษ</p> <p>- เครื่องมือคัดกรอง</p> <p>- ใบความเห็นแพทย์</p> <p>- เอกสาร/สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- รายงานการประชุม</p> <p>- แผนการศึกษาเฉพาะบุคคลรายปี</p> <p>- เอกสารการประเมินผล</p> <p>- รายงานผลการดำเนินงาน</p> <p>4. งาน การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน</p> <p>- แผนงาน/โครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน</p> <p>- เอกสาร/คู่มือเกี่ยวกับการนิเทศ</p> <p>- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ</p> <p>- ข้อมูลปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนิเทศ</p> <p>- บันทึกการประชุม</p> <p>- เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศและรูปแบบการนิเทศแบบต่างๆ</p> <p>- แบบรายงานผลการนิเทศภายใน</p> <p>5. งาน การวัดผลประเมินผลการเรียน</p> <p>- จัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของโรงเรียนดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ</p> <p>- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ/ประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์/ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเทียบโอนผลการเรียนและคณะกรรมการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p>	<p>- มีห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>- มีการบริการและการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษมีโอกาสเรียนได้เท่าเทียมผู้อื่น</p> <p>- มีแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>- การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการศึกษาและงานบริหารอื่นๆได้ถูกต้อง</p> <p>- บุคลากรครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>- ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด</p> <p>- โรงเรียนได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>- โรงเรียนมีระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของโรงเรียน</p> <p>- โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลที่เป็นระบบ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัด
<p>6. งาน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้</p> <p>6.1 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - แนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี - แนวทางการใช้สื่อ เทคโนโลยี - แนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่าย สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี <p>6.2 การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภทแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน/ภายนอก โรงเรียน - บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ - บทบาทและหน้าที่ของครูในฐานะผู้พัฒนา แหล่งเรียนรู้ <p>7. งานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p><u>การวิจัยในชั้นเรียน</u></p> <p>ผู้บริหาร</p> <p>ครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ - ความรู้ในเรื่องที่สอน <p>นักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานของนักเรียน - ทักษะความสามารถ (สมรรถนะ) - ระดับสติปัญญา/ผลการเรียน - พฤติกรรมการเรียน <p>สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์</p> <p>บรรยากาศ การจัดการเรียนรู้และเวลา</p> <p>เอกสาร ตำรา การจัดการเรียนรู้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ครูผลิต พัฒนาและสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางที่ กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนางานอย่างเป็น ระบบ - ครูมีทักษะในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ - ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเอื้อ ต่อการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น - นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองจากแหล่งเรียนที่ครูจัดทำให้ - นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วย ตนเองจากแหล่งเรียนรู้ - นักเรียนมีผลงาน/โครงการ อันเกิดจาก การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ - ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนานักเรียน - ครูสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ อย่างถูกต้อง - ครูจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง - โรงเรียนพัฒนาครูและนักเรียนสู่การพัฒนา คุณภาพการศึกษาโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ตัวชี้วัด
<p>8. งาน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - การคัดเลือกคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง - การสำรวจทรัพยากรแหล่งเรียนรู้และบุคคลสำคัญในชุมชน - การสำรวจศิษย์เก่า - สาระหลักสูตรสถานศึกษา - ข้อมูลของชุมชนด้านกายภาพ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค / ภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>9. งาน การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรครูในโรงเรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา/วิทยากรบรรยายการประกันคุณภาพ - เอกสารความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ - เอกสาร พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 - แผนปฏิบัติการของโรงเรียน - แบบประเมินตนเองตามภาระงานที่รับผิดชอบ - เอกสารมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา - แผนงาน/โครงการกิจกรรมต่างๆ - โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน - บันทึกการประชุมของคณะทำงาน - งบประมาณในการดำเนินงาน - แบบประเมินตามกรอบประเมิน - แบบสรุปรายงานการประเมินตนเอง - รายงานการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา - รายงานประจำปี(SAR) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการนำเสนอตัวแทนและร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียนอย่างทั่วถึง - ได้ข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรด้านความต้องการของผู้ปกครองต่อการพัฒนางานวิชาการและด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน - เกิดการมีส่วนร่วมของทุกส่วน ได้แก่ ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษา กรรมการเครือข่ายศิษย์เก่า ครู และหน่วยงาน - บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการประกันคุณภาพด้านวิชาการ - บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน - บุคลากรทุกคนได้ลงมือปฏิบัติจริงและมีความเข้าใจในการดำเนินการประกันคุณภาพ - ผู้บริหาร คณะครูได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นทีม - บุคลากรทุกคนได้ร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน - นำข้อมูล ข่าวสารดำเนินงานไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางข้างต้นอาจสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.3.1 การวางแผนงานวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการเป็นการรวบรวมข้อมูล สถิติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ นักเรียน บุคลากร จัดทำแนวนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการ จัดทำแผนงานวิชาการซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.3.3.1.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการ

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลโดยวิธีที่เหมาะสมและตามความต้องการในการใช้งานซึ่งมีการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว

ข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศที่ดีต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถตอบสนองผู้ใช้ได้ทันเหตุการณ์ ดังนั้นข้อมูลสารสนเทศจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการนำข้อมูลไปประกอบการพัฒนางาน สร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการดำเนินงาน

ขั้นตอนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจและจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ
2. จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา
3. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงาน
4. จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น
5. ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

2.3.3.1.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ

ความหมายของการจัดทำแผนงานวิชาการ

การจัดทำแผนงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการ จัดระเบียบ และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ

ความสำคัญของการจัดทำแผนงานวิชาการ

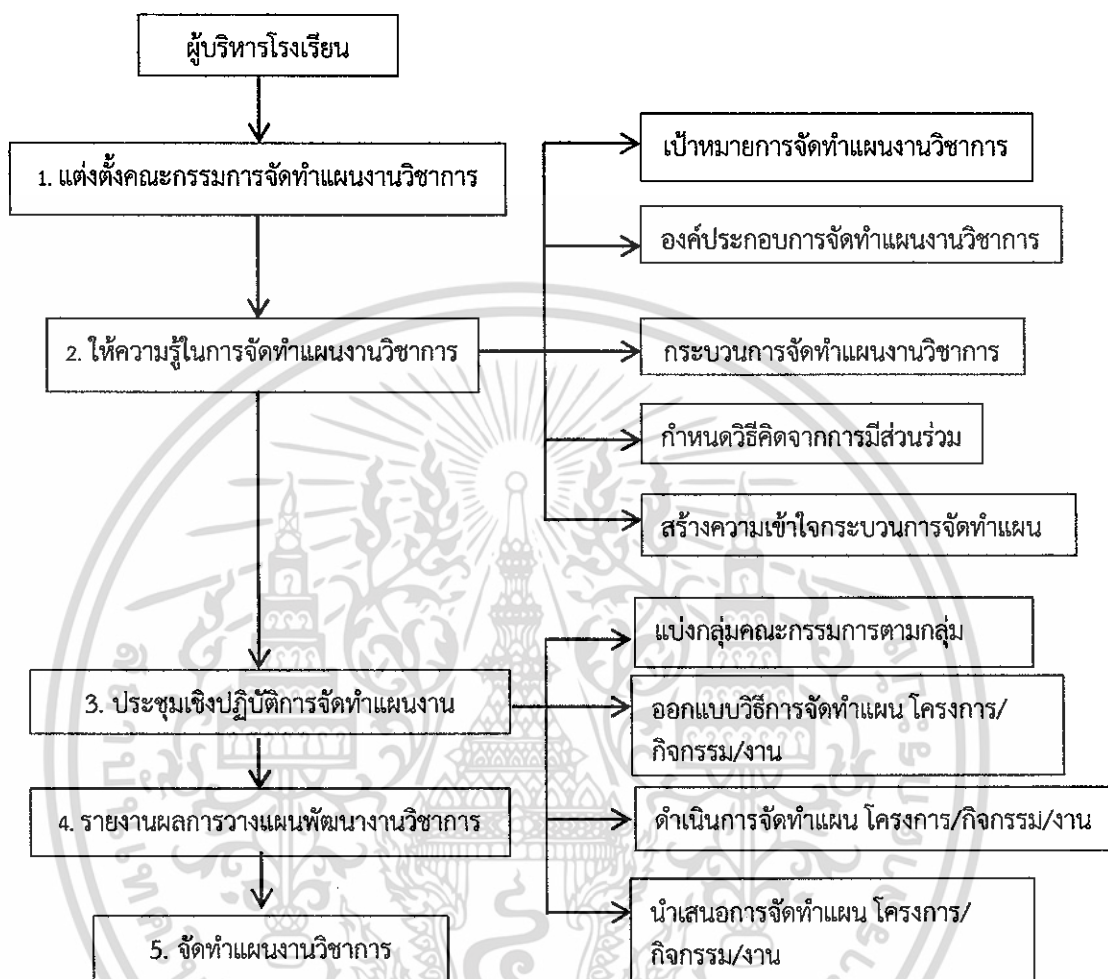
การจัดทำแผนงานวิชาการในโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ได้มากที่สุด โดยมีความสำคัญ คือ

1. การจัดทำแผนงานวิชาการจะเป็นตัวกำหนดโครงการ/กิจกรรม/งานที่จะทำในอนาคต
2. โรงเรียนสามารถดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้
3. ทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ และ

สามารถคงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ช่วยให้ใช้งบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด



ภาพที่ 2.6 การจัดทำแผนงานวิชาการ

ที่มา : เอกสารประกอบการบริหารงานโรงเรียน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 35)

สรุปว่า การวางแผนงานวิชาการเป็นกิจกรรมหลักอันดับแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายและทิศทางการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตน

2.3.3.2 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

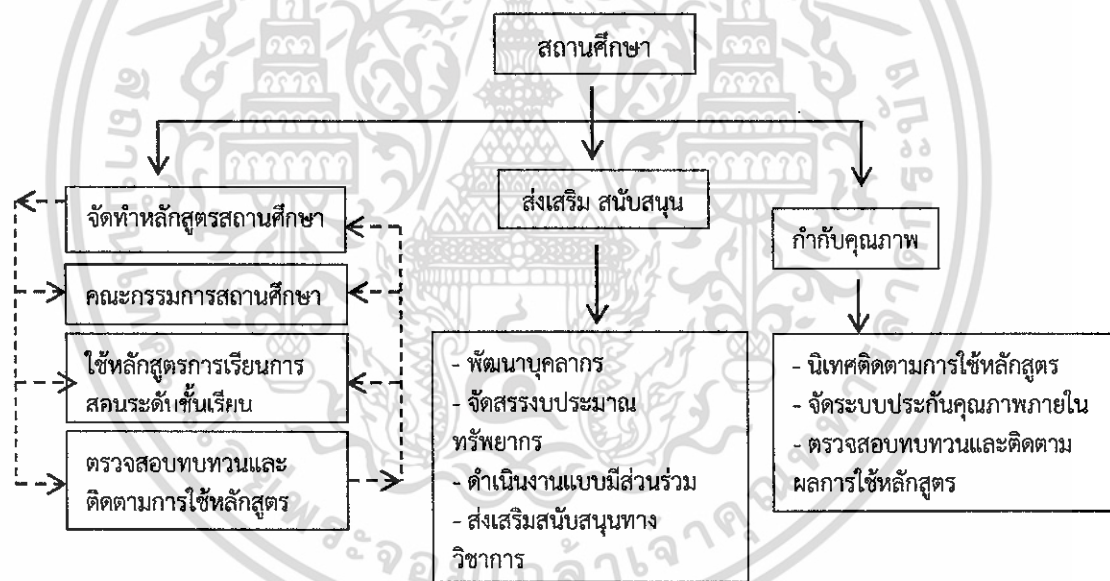
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาคน ชุมชน สังคม เป็นการถ่ายทอดความรู้ ฝึกฝน อบรม สืบสานวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปมีการดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

1. การดำเนินการระดับสถานศึกษา ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคลในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัด ประเมินผลการเรียน รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้นๆ

2. การดำเนินการระดับชั้นเรียน ดำเนินการโดยครูผู้สอนแต่ละคนออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน



ภาพที่ 2.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ที่มา : เอกสารประกอบการบริหารงานโรงเรียน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 44)

2.3.3.2.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักการศึกษา (2554 : 48) กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการจัดทำเอกสารในระดับสถานศึกษาโดยองค์คณะบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เมื่อจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเสร็จเรียบร้อย การจัดทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปเล่มและการจัดแบ่งจำนวนเล่มของหลักสูตรโรงเรียนขึ้นอยู่กับพิจารณาตามความเหมาะสมของโรงเรียน

2.3.3.2.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้บังเกิดผล รวมถึงการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอนในห้องเรียน และอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถสอนและนักเรียนเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ(สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2554 : 57-59)

สิ่งสำคัญในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ควรดำเนินการดังนี้

1. สร้างความรู้ ความเข้าใจ บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของครูศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน
2. ประสานองค์คณะบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
3. การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมการไว้ โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ประสบความสำเร็จ
4. พัฒนาครูอย่างเต็มที่และจริงจัง ตั้งแต่การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้มข้น การให้การสนับสนุนปัจจัยต่างๆ การสนับสนุนการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา การติดตามประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของครูอย่างหลากหลาย
5. ประสานความร่วมมือ ผู้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาคูให้สามารถใช้หลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนิเทศติดตามการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูอย่างใกล้ชิด
6. การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เพื่อจะได้นำข้อมูลต่างๆมา ประเมินวิเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และวางแผนแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.3.3.2.3 การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการสำคัญที่สถานศึกษาใช้ในการควบคุมคุณภาพ โดยใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การติดตาม สถานศึกษาควรจัดให้มีแผนนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการให้กระบวนการนิเทศเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีแผนนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบดำเนินการให้กระบวนการนิเทศเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษابนพื้นฐานความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงระหว่างกันเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศ

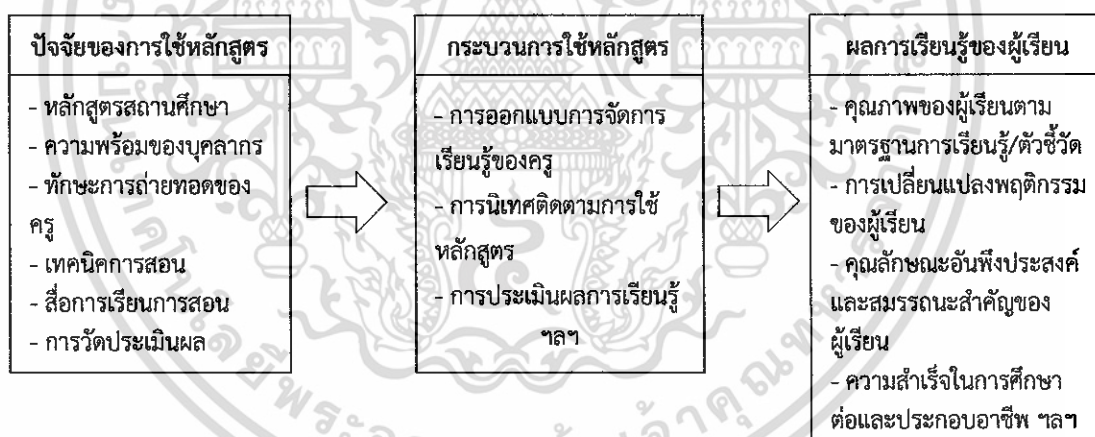
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3.2.4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีความตระหนักในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย คุณธรรม บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับชาติ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการประเมินผลการใช้หลักสูตร สามารถดำเนินการได้ทั้งระหว่างการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แล้วหรือการติดตามผลผลิต คือ ผู้ที่เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตร (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2554 : 64-65)

การประเมินผลการใช้หลักสูตร มีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ คือ พิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรที่จะประเมิน พิจารณาหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ออกแบบ การจัดเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้พิจารณาตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป อย่างไรก็ตามโรงเรียนควรมุ่งเน้นการประเมินส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียน

หากผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง ควรศึกษาวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ซึ่งสาเหตุย่อมเกิดมาจากปัจจัยและกระบวนการใช้หลักสูตรนั่นเองจากนั้นจึงหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพดังรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพที่ 2.8 การวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ที่มา : เอกสารประกอบการบริหารงานโรงเรียน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 65)

2.3.3.2.5 การรายงานการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

เป็นการนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนเสนอจุดเด่นจุดที่ต้องพัฒนาความสำเร็จและ/หรือปัญหาการนำไปใช้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสาธารณชนได้ทราบ และเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน บรรลุเป้าหมาย การศึกษาของชาติต่อไป (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2554 : 69)

2.3.3.2.6 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับผู้เรียน และความต้องการของ ผู้ปกครอง ชุมชน โดยรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเมินตัวหลักสูตร โดยมีหัวข้อในการพิจารณา เช่น ความครบถ้วนของ องค์ประกอบหลักสูตร ความครอบคลุมเนื้อหาสาระ ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดความเหมาะสมของ จำนวนชั่วโมงและ คำน้่านัก วิชาการวัดและประเมินผล
2. ประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของ นักเรียนในอนาคต เพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียนและเวลาเรียน
3. ประเมินความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียน และโครงการต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบแผนหรือแนวทางหรือ ข้อกำหนดของการจัดการ ที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคล พัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงระดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมซึ่ง จะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบการณ์สำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มี ชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม อย่างมีความสุข

2.3.3.3 การบริหารการจัดการเรียนรู้

การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงศักยภาพ พฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นผลจาก การฝึกหรือการปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ตลอดชีวิต (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2554 : 74)

การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาให้นักเรียนให้ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด

ปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ตัวผู้เรียน (Learner)
2. เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นตัวเร้า (Stimulus Situation)
3. การกระทำหรือการตอบสนอง (Action หรือ Response)

2.3.3.3.1 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการหลากหลายได้แก่

1. กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. กระบวนการสร้างความรู้
3. กระบวนการคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. กระบวนการทางสังคม
5. กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา
6. กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
7. กระบวนการปฏิบัติลงมือทำจริง
8. กระบวนการจัดการ
9. กระบวนการวิจัย
10. กระบวนการเรียนรู้ตนเอง
11. กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

2.3.3.3.2 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัดของตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ เห็นคุณค่าในการประกอบสัมมาชีพ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ จริยธรรม รู้จักบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบำเพ็ญประโยชน์ให้ชุมชน สังคมประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2554 : 86)

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 3 ลักษณะดังนี้

- 1) กิจกรรมแนะแนว
- 2) กิจกรรมนักเรียน
 - กิจกรรมลูกเสือ – ยุวกาชาด
 - กิจกรรมชุมนุม ชมรม
- 3) กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์

2.3.3.3.4 การจัดการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพิเศษเป็นการจัดการเรียนการสอนและบริการที่ให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้แก่ เด็กปัญญาอ่อน เด็กพิการทางกายและสุขภาพ เด็กพิการทางตา ทางหู เด็กที่มีปัญหาทางการพูด เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์และสังคม รวมทั้งเด็กปัญญาเลิศ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมอย่างเหมาะสม เต็มศักยภาพ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556 : 97)

เด็กพิเศษ หมายถึง เด็กที่มีลักษณะทางกายภาพหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากสภาพปกติทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์หรือสังคม ซึ่งความเบี่ยงเบนนี้อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก

รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ

- รูปแบบที่1 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติเต็มเวลา จัดบริการสำหรับ เด็กที่มีความผิดปกติไม่มาก หลัจากเด็กได้รับการบำบัดหรือ พื้นฟูสมรรถภาพ ในด้านที่จำเป็นก็สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รูปแบบที่2 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในชั้นปกติจัดบริการให้เด็กพิเศษเรียนในชั้นเรียนได้เรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ โดยได้รับ บริการต่างๆเพิ่มเติม
- รูปแบบที่3 การจัดการศึกษาพิเศษเรียนในชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ จัดให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องค่อนข้างมาก รวมทั้งเด็กที่มีความสามารถสูงจนไม่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้
- รูปแบบที่4 การจัดโรงเรียนพิเศษจัดให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องมาก ไม่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้และต้องใช้ครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง
- รูปแบบที่5 การจัดการศึกษาพิเศษนอกโรงเรียนเป็นการศึกษาพิเศษในโรงพยาบาล สถานพักฟื้น สถานรับเลี้ยงเด็ก หรือการดูแลเด็กที่บ้าน

สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เป็นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ ผู้บริหารและครูต้องพิจารณาสภาพการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัดของตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

2.3.3.4 การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่างๆนี้วิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนไว้ ดังนี้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550 : 182) สรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ภาระงานการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาหารือเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 223) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ภาระงานการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มพูนคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการศึกษา

สำนักการศึกษา (2556 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็น ภาระงานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนได้วางแผนและดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ได้ผลดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ช่วยเหลือครูในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครูได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนโดยให้เกิดผลต่อการศึกษานักเรียนให้มีคุณภาพสูง

2.3.3.4.1 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นหลัก เพื่อเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ยึดหลักในการดำเนินงาน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2554 : 101-104) ดังนี้

1. ร่วมแรง คือ การที่ทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ตนปฏิบัติได้
2. ร่วมจิต คือ การมีความสามัคคี รักใคร่ กลมเกลียว
3. ร่วมคิด คือ การที่ทุกคนพยายามใช้ความรู้ ความสามารถของงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนรวมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ร่วมพิชิตปัญหา คือ การที่ทุกคนพยายามช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและลงมือแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง
5. ร่วมพัฒนาทั้งกลุ่มและตนเอง คือ การที่ทุกคนพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาเพื่อนภายในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.3.4.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
 - 1) เป็นผู้นิเทศ
 - 2) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ
 - 3) ร่วมประชุมวางแผนการนิเทศกับผู้นิเทศในฐานะประธาน
 - 4) พิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศที่สอดคล้องกับแผนงานโรงเรียน
 - 5) เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
 - 6) ให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ งบประมาณ ให้ขวัญกำลังใจ
 - 7) คำปรึกษาแนะนำ และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้รับการนิเทศ
 - 8) ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาการทางวิชาชีพ
 - 9) ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ
 - 10) ติดตามและประเมินการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บทบาทและหน้าที่ของครูกับการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการนิเทศภายในโรงเรียนครูผู้สอนอาจต้องปฏิบัติหน้าที่ในสองบทบาท คือ

เป็นผู้นิเทศ และเป็นผู้รับการนิเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 บทบาทและหน้าที่ของครูในฐานะผู้นิเทศควรเป็นดังนี้

- 1) ร่วมวางแผนในการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งวางแผนทางการปฏิบัติงาน
- 2) เป็นวิทยากรให้ความรู้ในสิ่งที่จะปฏิบัติหรือเชิญวิทยากรมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศ
- 3) การดำเนินการนิเทศ การปฏิบัติงานโครงการ มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรีก ให้การช่วยเหลือ แก้ไขจุดบกพร่องและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง
- 4) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง
- 5) ดำเนินการประเมินผล การจัดการนิเทศ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ และหาทางยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2.2 บทบาทและหน้าที่ของครูในฐานะผู้รับการนิเทศควรเป็นดังนี้

- 1) ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการร่วมประชุมวางแผน แก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำไปปฏิบัติ
- 2) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำไปปฏิบัติ
- 3) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
- 4) ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศ ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ร่วมปรึกษากับผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนา
- 6) เป็นผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศการสอนในชั้นเรียน
- 7) เป็นผู้ใฝ่หาความรู้ เสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างบุคคลทุกคนภายในโรงเรียนที่เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามเป้าหมายศึกษาที่กำหนด

2.3.3.5 การวัดประเมินผลการเรียน

สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 110) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลไว้ 2 ประการ ได้แก่ การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการวัดประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. ระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลการเรียนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการประเมินผลย่อยหรือประเมินผลรวม เป็นการประเมินผลตามสภาพจริงหรือการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติ เป็นการทดสอบประเมินตนเอง ซึ่งการประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการใช้ผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาผู้เรียน ปรับการสอน และตัดสินผลการเรียนและสื่อสารกับผู้ปกครอง

2. ระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนทุกชั้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการประเมินระดับสถานศึกษาเป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และเพื่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

3. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการประเมินคุณภาพโดยสำนักงานการศึกษา

4. ระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนด้วยมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้ข้อสอบมาตรฐานของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการประเมินระดับชาติเป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร ยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

การนำการวัดผลและประเมินผลสู่การปฏิบัติ

1. จัดทำนโยบาย รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สถานศึกษา
2. กำหนดเกณฑ์การประเมิน การผ่านตัวชี้วัด
3. นัดทำแนวปฏิบัติและเกณฑ์การประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. กำหนดกระบวนการตัดสินผลการเรียน
5. กำหนดแนวปฏิบัติการอนุมัติการเลื่อนชั้น การเลื่อนชั้นระหว่างปี การเข้าชั้น ฯลฯ
6. กำหนดภารกิจครูผู้สอน
7. จัดทำคู่มือครู คู่มือนักเรียน

จากที่หลักการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาควรยึดปฏิบัติ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะทำให้ทราบว่าผลการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่อย่างไร มีเรื่องใดที่ควรปรับปรุง ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการตัดสินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนได้

2.3.3.6 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 117) กล่าวถึงความหมายของสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

สื่อ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่ง และผู้รับสามารถสื่อสารกัน ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อมีการนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน จึงเรียกว่า “สื่อการเรียนการสอน”

นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำ

นวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานด้วย

นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ สื่อหลายมิติ เป็นต้น

เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์หรือหมายถึงการนำความรู้ ทักษะ และทรัพยากรมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกหรือตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์

แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่ง หรือ ที่รวม ซึ่งอาจเป็นสภาพ สถานที่หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วย ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอน แหล่งเรียนรู้ตามมาตรา 25 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น ห้องสมุดประชาชน สวนสัตว์ พิพิธภัณฑ์ เป็นต้น

2.3.3.6.1 แนวดำเนินการสร้าง พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี

1. โรงเรียนจัดทำเองหรือรวมกลุ่มจัดทำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้
2. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนา และใช้สื่อ โดยครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถด้านเทคนิค การผลิต พัฒนา และใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้
3. รวบรวมและแนะนำแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
4. รวบรวม และแนะนำแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายให้แก่นักเรียน
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
6. ประเมินผลการผลิต พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
7. ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่

ขั้นตอนการจัดการและการผลิตสื่อ

1. สำรวจความต้องการ
2. กำหนดเป้าหมายการผลิต
3. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย
4. กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
5. วิเคราะห์และจัดทำเนื้อหา
6. เลือกประเภทสื่อที่จะผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ผลลัพธ์
8. ทดลองเบื้องต้น
9. ทดลองภาคสนาม
10. การนำไปใช้และปรับปรุง

2.3.3.6.2 การบริหารจัดการและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เป็นงานที่โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการอยู่แล้วโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนก็คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งมีหลายช่องทาง เพียงแต่การดำเนินการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ยังไม่เป็นระบบและกระบวนการที่ชัดเจน แหล่งการเรียนรู้บางแห่งจึงไม่ได้ถูกใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติก็ถูกละเลยไม่ได้เข้าไปใช้ให้เกิดประโยชน์ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำการดำเนินการสู่ความสำเร็จโดยกำหนดเป็นนโยบายและนำสู่แผนการพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.3.3.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน มุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นรูปแบบการวิจัยจึงเป็นลักษณะของวิจัยในชั้นเรียน (สำนักการศึกษา. 2554 : 127)

2.3.3.7.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นสาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้เป็นการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง และเป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป หรือเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

2.3.3.7.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

ครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดการวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญต่อครู ดังนี้

1. ช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย
2. ช่วยครูจะสามารถบอกได้ว่างานการจัด การเรียน การสอนที่ปฏิบัติไปนั้นได้ผลหรือไม่ เพราะอะไร
3. ช่วยให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้จะสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างดี

2.3.3.7.3 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อนักเรียน ครู และโรงเรียน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ประโยชน์ต่อนักเรียน นักเรียนในชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน การวิจัยจึงเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างถูกวิธี
2. ประโยชน์ต่อครู ครูมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ช่วยให้ครูแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม
3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมกันใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการเรียน การสอนหรือพฤติกรรมผู้เรียน

2.3.3.7.4 หลักการและแนวคิดของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้เพื่อการศึกษาสภาพที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนโดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการ จึงมีหลักการและแนวคิดดังนี้

1. เป็นการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน
2. เป็นการหาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร วิธีสอน การจัดกิจกรรม สื่อ แบบฝึกหัด วิธีการวัดและประเมินผล
3. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน

2.3.3.8 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ได้บัญญัติหลักการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปขององค์กรบุคคลหรือคณะกรรมการทั้งระดับส่วนกลาง และระดับท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนทางศาสนา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ (สำนักการศึกษา. 2554 : 132-139)

2.3.3.8.1 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2547 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ 5 บทบาท ดังนี้

- 1 บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย
 - 1.1 เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา
 - 1.2 เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป
2. บทบาทในการให้ความเห็นชอบ
 - 2.1 แผนปฏิบัติราชการประจำปีของโรงเรียน
 - 2.2 หลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.3 รายงานผลดำเนินงานประจำปีการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.4 เสนอผลการประเมินจากหน่วยงานภายนอกต่อสาธารณชน
3. บทบาทในการกำกับกิจการของสถานศึกษา
- 3.1 กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผน
- 3.2 มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
4. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา
- 4.1 การให้เด็กในเขตบริการได้เข้าเรียนทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
- 4.2 การพิทักษ์สิทธิเด็ก การดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กที่มีความสามารถพิเศษ
- 4.3 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. บทบาทในการแต่งตั้งและปฏิบัติการ
- 5.1 เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา
- 5.2 แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อดำเนินการอื่น ๆ
- 5.3 ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.3.3.8.2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง
- นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งทางการพัฒนางานวิชาการให้แก่โรงเรียนแล้ว กรุงเทพมหานครได้มีระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง พ.ศ. 2553 โดยคณะกรรมการประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ และกรรมการ ดังนี้
1. ระดับห้องเรียน มีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยผู้ปกครองของแต่ละห้องคัดเลือกกันเอง
 2. คณะกรรมการผู้ปกครองระดับชั้นเรียน แต่งตั้งจากประธานกรรมการระดับห้องเรียนเป็นคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองระดับชั้นเรียน
 3. คณะกรรมการผู้ปกครองระดับโรงเรียน แต่งตั้งจากประธานกรรมการระดับชั้นเรียนเป็นคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองระดับโรงเรียน
- สรุปได้ว่า โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ โดยสร้างความตระหนักและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง
- 2.3.3.9 การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ
- 2.3.3.9.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550 : 230) สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามคุณภาพของการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาทุกประการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 237) สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาต้องดำเนินการด้านการศึกษาให้มีระบบเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา และยังต้องพัฒนาหรือรักษาคุณภาพการศึกษาอีกด้วย ทั้งนี้สถานศึกษาต้องประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยดำเนินการไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการประกาศกำหนด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.3.9.2 หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1. บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้
2. ใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรและนักเรียนไปพร้อมกัน
3. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน และให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามผล และพัฒนาปรับปรุง ผลักดันให้โรงเรียนมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ตลอดจนประเทศชาติ

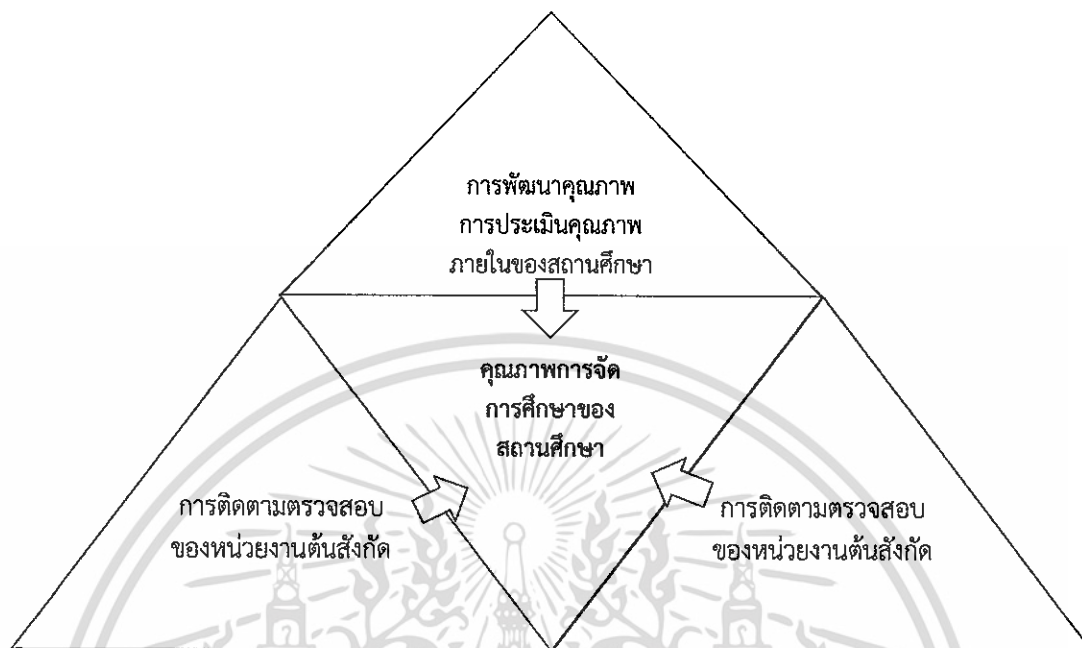
2.3.3.9.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพการศึกษา

1. เพื่อได้ทราบระดับคุณภาพของสถานศึกษาในการดำเนินพันธกิจด้านต่างๆ
2. เพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. เพื่อรายงานระดับคุณภาพและพัฒนาการในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบและความสัมพันธ์กันของระบบประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วน กล่าวคือ 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และ 3) การประเมินและการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับรองคุณภาพการศึกษา และทั้ง 3 องค์ประกอบมีกระบวนการดำเนินการที่สัมพันธ์กัน ดังแสดงในภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.9 องค์ประกอบและความสัมพันธ์กันของระบบประกันคุณภาพการศึกษา

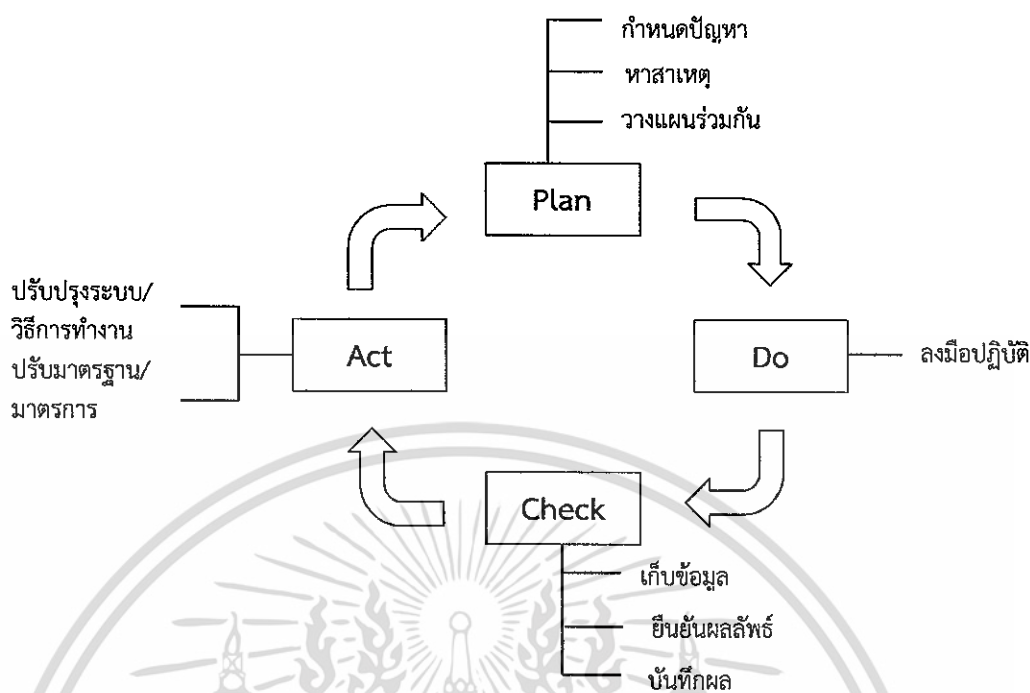
โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพ

เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุถึงมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ หัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ คือ การสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นของการทำงานเป็นกลุ่มทำงานอย่างมีระบบ และทุกคนต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดทำข้อมูลสารสนเทศในส่วนที่รับผิดชอบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศนั้นให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาเป็นประจำ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดหมวดหมู่ข้อมูลสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาเป็นประจำ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ

การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุถึงมาตรฐานที่กำหนดนั้น ต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) ที่ทุกกิจกรรม / โครงการ / งานมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การนำระดับคุณภาพผู้เรียนทุกด้าน มีการพัฒนาด้านปัจจัยให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรรหาให้เพียงพอ ดูแลรักษาให้ใช้ได้อยู่เสมอ และปลอดภัยในการใช้ ประการสำคัญต้องมีระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งติดตามกำกับกับการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังแสดงในภาพที่ 2.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.10 กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพ

เป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน กำกับ ติดตามความก้าวหน้า และยืนยันการพัฒนาคูณาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดโดยการติดตามตรวจสอบคุณภาพสามารถดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้

2.1 การติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยสถานศึกษา สถานศึกษาตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การดำเนินงาน/โครงการ ตลอดปีการศึกษาทั้งด้านการพัฒนาคูณาการผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดทำเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาได้ทันที่ และเป็นข้อมูลสำหรับประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาได้

2.2 การติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสถานศึกษา เพื่อให้การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สถานศึกษาทุกแห่งควรได้รับการติดตามตรวจสอบคุณภาพไปสู่เป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สถานศึกษาทุกแห่งควรได้รับการติดตามตรวจสอบคุณภาพจากเขตพื้นที่การศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายใน 3 ปี

2.3 การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคูณาการการศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ โดยหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ คือ ต้นสังกัดของสถานศึกษานั้นๆ เช่น สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ได้มาประกอบการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง กำหนดมาตรฐานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพสถานศึกษาให้บริหารและจัดการการศึกษาได้

3) การประเมินและรับรองคุณภาพ

เป็นการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนที่ เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

3.1) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา จากการติดตามตรวจสอบคุณภาพ สถานศึกษาในข้อ 2.1 สถานศึกษานำข้อมูลสารสนเทศมาประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่ กำหนด (ตามระดับการศึกษาที่จัด) จัดทำเป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของ สถานศึกษา รายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด และรายงาน ต่อสาธารณชน

3.2) การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษา การประเมินในส่วนนี้เป็นการ ดำเนินงานโดยองค์กรภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่ประเมินและให้การรับรองว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ในทุกๆ 5 ปี ผลจากการประเมินใน ภาพรวมจะนำเสนอรัฐบาลเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ การกำหนดทิศทาง การ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมนานาชาติ

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่า การประกัน คุณภาพการศึกษาเริ่มต้นที่การดำเนินการภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาเขียนรายงานการ ดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ได้รับทราบผลการดำเนินงาน และ เกิดความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา

จากเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการที่นำเสนอมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็น ว่าสถานศึกษานั้นมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานและสามารถพัฒนา ผู้เรียนให้ได้รับความรู้ครบถ้วนตามที่หลักสูตรได้ระบุไว้ อีกทั้งยังสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าการจัด การศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาทุกประการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ จาก งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วิไล ไชยช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานระดับช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ เอกสารนี้ การศึกษา ภาพสนธิ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ารศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การแนะนำแนวการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่นและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางมีปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการแนะนำแนวการศึกษาไม่แตกต่างกันสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สถานศึกษาขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันส่วนปัญหา การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับช่วงชั้นที่ 3-4 ส่วนรายด้านในด้านอื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ด้านการแนะนำ ควรจัดบริการสารสนเทศและให้คำปรึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีแหล่งเรียนรู้ภายนอกและภายใน ผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

บุญโรม ลามูล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามสถานภาพการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า มีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุกดาหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิด สอนต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุกดาหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ตามสถานภาพการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัย พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดย ยึดหลักการดำเนินงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการดำเนินงานเป็นทีมที่ได้ จากการ วิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และครูฝ่าย วิชาการมี 4 องค์ประกอบของ

1)ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้นำ ด้านการ จัดองค์กรเพื่อ การเรียนการสอน การวางแผนองค์การเพื่อการสอน การพัฒนาหลักสูตรและการ บริหารการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน 2) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้และค้นหาปัญหา การรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนปฏิบัติการ การนำ แผนไปปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์ 3) ภารกิจและ ขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน 4) กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการการนำแผนไป ปฏิบัติ การตรวจสอบประเมินผลงานวิชาการ การปรับปรุงงานวิชาการ

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการดำเนินงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านภาวะ ผู้นำทางการเรียนการสอน 2) องค์ประกอบเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 3) องค์ประกอบด้าน ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการ 4) องค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ รูปแบบการ บริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการดำเนินงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นนี้รายละเอียด ปรากฏในคู่มือการดำเนินการซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการดำเนินงานเป็นทีมใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้บริหาร / หัวหน้างานวิชาการมีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการ และบริบทของสถานศึกษา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. การประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากการทดลอง ยืนยัน รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการการทำงานเป็นทีม

อนุยา อินทร์มิ่ง (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
3. สถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พีรพรรณ ทองปั้น (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนิสัยทัศน์ ด้านการถือถือ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการปลูกเร้าทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูงอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทรงยศ แก้วมงคล (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนดังกล่าว อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเจตคติต่อการเรียนไม่มีอิทธิพล 3) ปัจจัยระดับครู พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนคุณลักษณะครู และ พฤติกรรมการสอนไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการรายห้องเรียน แต่วุฒิการศึกษาของครู มีอิทธิพลทางบวกต่อค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัย ระดับผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และด้าน พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ประสิทธิภาพการบริหาร และการฝึกอบรมทางการ บริหารไม่มีอิทธิพล

สมคิด มานะคิด สุวรรณา โชติสุกานต์ อรสา จริญญาธรรม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราจีนบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยภาพรวมปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามราย ด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ในระดับมาก และมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นต่อการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมในระดับมากเมื่อพิจารณา ตามรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในระดับมากและมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านนิเทศการเรียนการสอนในระดับมาก

ครูที่ปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมี ความเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร ในระดับมากและ มีความเห็น การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านนิเทศการเรียน การสอน ในระดับมาก

ครูที่ปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมี ความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ในระดับมาก และมีความคิดเห็น การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านนิเทศการเรียนการสอน ในระดับมาก

การเปรียบเทียบทัศนะของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม เพศ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ สถานภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Spirito (1990 : 994-A) ศึกษาพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน พบว่าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิชาการของนักเรียน

Michael Joseph (1991 : 51) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในรัฐคอนเนคติกัต พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

Chester A. Schriesheim (2006 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องของทฤษฎี วิธีทาง-เป้าหมาย และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยวิเคราะห์ระดับรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นยืนยันว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในทฤษฎีวิธีทาง-เป้าหมาย มีผลในทางบวก

Mine SANCAR (2009 : บทคัดย่อ) ศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในเชิงบวกอย่างชัดเจน

Jasmine Green (2012 : บทคัดย่อ) ศึกษาแนวคิดรูปแบบกระบวนการทางวิชาการที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนมัธยมปลายจำนวน 1866 คน พบว่าการใช้ผู้นำแบบให้การสนับสนุนและผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการเรียนให้ผลในเชิงบวกกับนักเรียนในด้านของการสร้างแรงจูงใจในการมาเรียน เจตคติที่ดีต่อการเรียนโดยวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มาจากการที่ผู้บริหารใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารและจัดการศึกษา มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ สามารถพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการในโรงเรียนอยู่เสมอ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ลาดกระบัง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ลาดกระบัง ซึ่งมีทั้งหมด 20 โรงเรียน จำนวน 721 คน ในปีการศึกษา 2557 (สำนักงานเขต ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. 2556 : 4)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ลาดกระบัง ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (อ้าง ใน พรณีย์ ลีกิจวัฒน์. 2554 : 147) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ได้ ครูจำนวน 254 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ปีการศึกษา 2557 จำแนกตามโรงเรียน

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนชุมทอง	10	6
2	โรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง	92	44
3	โรงเรียนแดงเป่า	11	4
4	โรงเรียนตำบลชุมทอง	9	2
5	โรงเรียนประสานสามัคคี	10	3
6	โรงเรียนลำพะอง	31	15
7	โรงเรียนวัดชุมทอง	10	3
8	โรงเรียนวัดทิพพาวาส	36	8
9	โรงเรียนวัดบำรุงริน	36	12
10	โรงเรียนวัดบึงบัว	24	6
11	โรงเรียนวัดปลูกศรัทธา	46	14
12	โรงเรียนวัดปากบึง	56	19
13	โรงเรียนวัดพลมานีย์	43	13
14	โรงเรียนวัดราชโกษา	53	17
15	โรงเรียนวัดลาดกระบัง	45	16
16	โรงเรียนวัดลานบุญ	76	25
17	โรงเรียนวัดสังฆราชา	38	13
18	โรงเรียนวัดสุทธาโกชน	36	12
19	โรงเรียนสุเหร่าลำนายโส	14	7
20	โรงเรียนแสงหิรัญวิทยา	45	15
รวม		721	254

ที่มา : เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2556 : 4)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) จำนวน 8 ข้อ
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) จำนวน 7 ข้อ
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-oriented leadership) จำนวน 7 ข้อ
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) จำนวน 8 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง แบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ จำนวน 6 ข้อ
2. การบริหารจัดการหลักสูตร จำนวน 5 ข้อ
3. การบริหารจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ
4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ
5. การวัดผลประเมินผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนกการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ จำนวน 6 ข้อ
9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ จำนวน 5 ข้อ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามสำหรับครู มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำและการบริหารงานวิชาการ การกำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุดโดยอาศัยทฤษฎีและงานวิจัยบทที่ 2 ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำและการบริหารงานวิชาการให้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงของเนื้อหา และการสื่อความหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและความสมบูรณ์ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. การหาความเที่ยงตรง(Validity) นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 2. ดร. กฤษณา คิตติ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 3. ผศ.ดร. จินตนา กาญจนวิสุทธิ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4. นางพรทิพย์ ไชคถาวร | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 5. นายวิรัตน์ ตรงแก้ว | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดปลุกศรัทธา สำนักงานลาดกระบัง |

โดยมีเกณฑ์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาดังนี้

- + 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

จากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเอกสารนี้ นิยามศัพท์ (Index of item-object Congruence: IOC) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และจากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 โดยใช้สูตรวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้ (พรรรณี ลีกิจวัฒน์นะ. 2554 : 195)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
R	แทน	คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ
\sum	แทน	ผลรวม
n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบังที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (พรรรณี ลีกิจวัฒน์นะ. 2554 : 203)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

α	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด
K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
S_i^2	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม
\sum	แทน	ผลรวม

จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสืออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ติดต่อสถานศึกษาที่ทำการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามจำนวน 254 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในวัน เวลา ที่ได้นัดหมายไว้กับโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2557 ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.49

3. จากนั้นจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำไปวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

1.1 ค่าร้อยละ (percentage) (อ้างใน พรณี ลีกิจวัฒน์นะ. 2554 : 235)

$$PCT = \frac{N_i}{N_t} \times 100$$

โดยที่ PCT แทน ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
 N_i แทน จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
 N_t แทน จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.4.1.1 การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูตรค่าเฉลี่ย (Mean) (พรณี สীগิวัฒน์นะ. 2554 : 245)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พรณี สীগิวัฒน์นะ 2554 : 247)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\sum	แทน	ผลรวม
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.4.1.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ แบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยใช้สถิติสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง” ซึ่งผู้วิจัยขอ
นำเสนอข้อมูลทั่วไปและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	แบบภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน
X_2	แทน	แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ
X_3	แทน	แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_4	แทน	แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
Y	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในรูปแบบคะแนนดิบ
Z_{x1}	แทน	การวางแผนงานวิชาการ
Z_{x2}	แทน	การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
Z_{x3}	แทน	การบริหารจัดการเรียนรู้
Z_{x4}	แทน	การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
Z_{x5}	แทน	การวัดประเมินผลการเรียน
Z_{x6}	แทน	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
Z_{x7}	แทน	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
Z_{x8}	แทน	การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
Z_{x9}	แทน	การประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการ
Z	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างครูที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	66	27.50
หญิง	174	72.50
รวม	240	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า30ปี	33	13.80
30 - 40 ปี	110	45.80
41 - 50 ปี	55	22.90
50 ปีขึ้นไป	42	17.50
รวม	240	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	189	78.80
ปริญญาโท	51	21.30
รวม	240	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	43	17.90
5 -10 ปี	72	30.00
11 -15 ปี	54	22.50
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	71	29.60
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม 240 คน เมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 และเป็นเพศชายจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ลำดับที่3 คือ มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และลำดับสุดท้ายคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 และลำดับสุดท้าย คือ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ลำดับที่ 3 คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และลำดับสุดท้ายคือ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

วิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง 9 ด้าน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	n = 240			
	\bar{X}	S	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ
1. การวางแผนงานวิชาการ	4.10	0.57	มาก	4
2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	4.08	0.60	มาก	6
3. การบริหารจัดการการเรียนรู้	4.17	0.50	มาก	3
4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน	3.86	0.73	มาก	9
5. การวัดประเมินผลการเรียน	4.08	0.54	มาก	5
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้	4.05	0.56	มาก	7
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.06	0.59	มาก	8
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมการเสริมสร้างความ เข้มแข็งทางวิชาการ	4.24	0.58	มาก	2
9. การประกันคุณภาพทางการศึกษากับงาน วิชาการ	4.30	0.56	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.10	0.48	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S = 0.48$) และทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30, S = 0.56$) รองลงมาคือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.24, S = 0.58$) และด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17, S = 0.50$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.86, S = 0.73$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการวางแผนงานวิชาการจำแนกรายข้อ

ข้อที่	การวางแผนงานวิชาการ	\bar{X}	S	ระดับประสิทธิผล	อันดับ
1.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ	4.27	0.61	มาก	1
2.	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	4.18	0.62	มาก	2
3.	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของครู นักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างเป็นระบบ	4.13	0.73	มาก	3
4.	สถานศึกษามีการพัฒนา ระบบสารสนเทศอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.73	มาก	6
5.	สถานศึกษามีการจัดอบรม พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.80	มาก	4
6.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา เพื่อนำไปพัฒนางานวิชาการ	4.01	0.79	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.10	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริการงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการวางแผนงานวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศมีประสิทธิผลในระดับมากเป็นอันดับ1 ($\bar{X} = 4.27, S = 0.61$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.18, S = 0.62$) อันดับ3 คือ สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของครู นักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.13, S = 0.73$) สถานศึกษามีการจัดอบรม พัฒนาบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06, S = 0.80$) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา เพื่อนำไปพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 4.01, S = 0.79$) สถานศึกษามีการพัฒนาระบบสารสนเทศอยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.95, S = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S	ระดับประสิทธิผล	อันดับ
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ	4.17	0.63	มาก	1
8.	หลักสูตรของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาชุมชน ความต้องการของสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	0.72	มาก	5
9.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	4.10	0.70	มาก	2
10.	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม	4.06	0.87	มาก	4
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.08	0.79	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	4.08	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.17, S = 0.63$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.10, S = 0.70$) อันดับ 3 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.08, S = 0.79$) ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ($\bar{X} = 4.06, S = 0.87$) หลักสูตรของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาชุมชน ความต้องการของสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.00, S = 0.72$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S	ระดับประสิทธิผล	อันดับ
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นความสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.15	0.68	มาก	7
13.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.18	0.63	มาก	5
14.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้อตามกลุ่มสาระโดยมีการวิเคราะห์หลักสูตร	4.30	0.55	มาก	1
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.28	0.64	มาก	2
16.	ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดโดยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.06	0.62	มาก	8
17.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีแผนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.69	มาก	6
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา	4.21	0.72	มาก	3
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยมีการนำผลการประเมินที่ได้ไปพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.66	มาก	4
20.	สถานศึกษามีการบริการ และการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษ มีโอกาสเรียนเท่าเทียมกับผู้อื่น	3.98	0.76	มาก	9
รวมเฉลี่ย		4.17	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่วนโรงเรียนมีการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นว่าเป็นประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระโดยมีการวิเคราะห์หลักสูตรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ1 ($\bar{X} = 4.30$, $S = 0.55$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อหรือ นวัตกรรมที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.28$, $S = 0.64$) อันดับ3 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, $S = 0.72$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวัดประเมินผลตามสภาพจริงโดยมีการนำผล การประเมินที่ได้ไปพัฒนา ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.20$, $S = 0.66$) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.18$, $S = 0.63$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีแผนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เป็นแนวทางในการ พัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, $S = 0.69$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นความสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.15$, $S = 0.68$) ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดโดยการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$, $S = 0.62$) สถานศึกษามีการบริการ และการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน ที่มีลักษณะพิเศษมีโอกาสเรียนเท่าเทียมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.98$, $S = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน	\bar{X}	S	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
21.	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดอบรมบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของ การนิเทศ	3.81	0.81	มาก	4
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการ แผนงานที่เกี่ยวข้องการนิเทศภายใน	3.81	0.81	มาก	4
23.	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและ เหมาะสม	3.84	0.85	มาก	3
24.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้ คำปรึกษา พัฒนาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถด้านการสอนอย่าง หลากหลายภายในโรงเรียน	3.92	0.80	มาก	1
25.	ผู้บริหารและครูร่วมกันติดตามตรวจสอบ ประเมินผล การนิเทศเพื่อนำไปสรุปหา แนวทางแก้ไข	3.90	0.84	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.86	0.73	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการนิเทศงาน วิชาการภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา พัฒนาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างหลากหลายภายใน โรงเรียนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ1 ($\bar{X} = 3.92, S = 0.80$) รองลงมาคือ ผู้บริหาร และครูร่วมกันติดตามตรวจสอบ ประเมินผล การนิเทศเพื่อนำไปสรุปหาแนวทางแก้ไข ($\bar{X} = 3.90, S = 0.84$) อันดับ3คือผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.84, S = 0.85$) ผู้บริหารจัดให้มีการจัดอบรมบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของการนิเทศ ($\bar{X} = 3.81, S = 0.81$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการแผนงานที่เกี่ยวข้อง การนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.81, S = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน ด้านการวัดประเมินผลการเรียนจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การวัดประเมินผลการเรียน	\bar{X}	S	ระดับการ ประสิทธิภาพ	อันดับ
26.	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการ วัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบตาม ระเบียบว่าด้วยการวัดประเมินผล	4.04	0.70	มาก	4
27.	สถานศึกษามีการจัดทำแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน	4.12	0.61	มาก	1
28.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของผู้เรียน ทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ และกระบวนการ	4.11	0.60	มาก	3
29.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องของการวัดประเมินผล การเรียนและการเทียบโอนผลการ เรียน	4.00	0.69	มาก	5
30.	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูนำผลจากการ สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาร่วมกัน วางแผน แนวทางดำเนินการปรับปรุง การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.65	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.08	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการจัดทำแนว เอกสารนี้ปฏิบัติเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ1 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($\bar{X} = 4.12, S = 0.61$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูนำผลจากการสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาร่วมกันวางแผน แนวทางดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง($\bar{X} = 4.11, S = 0.65$) อันดับ3 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และกระบวนการ($\bar{X} = 4.11, S = 0.60$) สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบตามระเบียบว่าด้วยการวัดประเมินผลของสถานศึกษา($\bar{X} = 4.04, S = 0.70$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวัดประเมินผลการเรียนและการเทียบโอนผลการเรียน($\bar{X} = 4.00, S = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	\bar{X}	S	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
31.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน	4.13	0.71	มาก	2
32.	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรม และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้	4.07	0.67	มาก	3
33.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	4.05	0.67	มาก	4
34.	ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูมีการผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้	4.15	0.65	มาก	1
35.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.00	0.67	มาก	5
36.	สถานศึกษามีการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	3.89	0.67	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.05	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูมีการผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ1 ($\bar{X} = 4.15, S = 0.65$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนการสอน เมื่อผู้ใดเห็นแจ้งขอใช้หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน ($\bar{X} = 4.13, S = 0.71$) อันดับ 3 คือสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนา การใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.07, S = 0.67$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.05, S = 0.67$) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00, S = 0.67$) สถานศึกษามีการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.89, S = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S	ระดับประสิทธิผล	อันดับ
37.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.97	0.75	มาก	4
38.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ปรัชญา สันนิษฐาน วิศดอุปกรณั งบประมาณ และเอกสารทางวิชาการต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.81	0.76	มาก	5
39.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา นักเรียน	4.01	0.79	มาก	2
40.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	3.98	0.78	มาก	3
41.	ผู้บริหารและครูนำผลการวิจัยมาประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกันในโรงเรียน	4.51	0.60	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.06	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูนำผลการวิจัยมาประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกันในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.51, S = 0.60$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา นักเรียน ($\bar{X} = 4.01, S = 0.79$) อันดับ 3 คือครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปแก้ปัญหา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ($\bar{X} = 3.98, S = 0.78$) ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน($\bar{X} = 3.97, S = 0.75$) ผู้บริหารให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและเอกสารทางวิชาการต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน($\bar{X} = 3.81, S = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	\bar{X}	S	ระดับประสิทธิผล	อันดับ
42.	สถานศึกษามีการจัดการคัดเลือกคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง	4.48	0.60	มาก	1
43.	สถานศึกษามีการจัดการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.48	0.60	มาก	2
44.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง มีร่วมกัน แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน	4.23	0.71	มาก	3
45.	สถานศึกษามีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครอง ชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ	4.04	0.75	มาก	6
46.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.17	0.76	มาก	4
47.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาสนับสนุนการเรียนรู้และด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.05	0.80	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.24	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า สถานศึกษามีการจัดการคัดเลือกคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองประสิทธิผลมากอยู่ในอันดับ1 ($\bar{X} = 4.48, S = 0.60$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.48, S = 0.60$) อันดับ3 คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง มีร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23, S = 0.71$) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.17, S = 0.76$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการเรียนรู้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.05, S = 0.80$) สถานศึกษามีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครอง ชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 4.04, S = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการ	\bar{X}	S	ระดับประสิทธิผล	อันดับ
48.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโครงการ การประเมินคุณภาพทางการศึกษาตามกรอบการประเมินภายในและประเมินภายนอก	4.39	0.61	มาก	1
49.	สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการประกันคุณภาพด้านวิชาการ	4.25	0.68	มาก	4
50.	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผน ติดตามผล และพัฒนาปรับปรุงผลักดันให้โรงเรียนมีคุณภาพ	4.21	0.68	มาก	5
51.	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก	4.30	0.66	มาก	3
52.	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผล รายงานการตรวจสอบคุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการราชการของโรงเรียน	4.33	0.63	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.30	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโครงการ การประเมินคุณภาพทางการศึกษาตามกรอบการประเมินภายในและประเมินภายนอกประสิทธิผลมากอยู่ในอันดับ1 ($\bar{X} = 4.39, S = 0.61$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผล รายงานการตรวจสอบคุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการราชการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33, S = 0.63$) อันดับ3 คือ สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.30, S = 0.66$) สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการประกันคุณภาพด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.25, S = 0.68$) บุคลากรทุกคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน	\bar{X}	S	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
3.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.88	0.78	มาก	6
4.	ผู้บริหารใส่ใจในความเป็นอยู่ และความ ต้องการของครู	3.81	0.78	มาก	8
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติการสอนอย่างเต็มศักยภาพ	4.12	0.71	มาก	1
6.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูในการทำงาน	3.97	0.74	มาก	3
7.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.94	0.67	มาก	5
8.	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าหมาย	3.97	0.66	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	3.94	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $S = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติการสอนอย่างเต็มศักยภาพในระดับมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.12$, $S = 0.71$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษาแก่ทุกคนได้ ($\bar{X} = 3.99$, $S = 0.70$) อันดับ 3 คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$, $S = 0.74$) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.97$, $S = 0.66$) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, $S = 0.67$) ผู้บริหารเป็นผู้ให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, $S = 0.78$) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.87$, $S = 0.88$) ผู้บริหารใส่ใจในความเป็นอยู่ และความ ต้องการของครู ($\bar{X} = 3.81$, $S = 0.78$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำแบบสั่งการจำแนก รายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	\bar{X}	S	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
9.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่วางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาแต่เพียงผู้เดียว	1.12	0.33	น้อยที่สุด	6
10.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1.38	0.99	น้อยที่สุด	2
11.	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	1.11	0.32	น้อยที่สุด	7
12.	ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการทุกเรื่อง โดยครูเป็นผู้รับฟังและนำมาปฏิบัติตาม	1.17	0.38	น้อยที่สุด	4
13.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว	1.15	0.43	น้อยที่สุด	5
14.	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารให้ครูได้รับทราบถึงสิ่งที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน	3.89	0.75	มาก	1
15.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดตารางเวลาในการทำงาน ทุกครั้ง	1.17	0.40	น้อยที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	1.57	0.23	น้อย	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.57$, $S = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารแจ้งข่าวสารให้ครูได้รับทราบถึงสิ่งที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจนในระดับมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.89$, $S = 0.75$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.38$, $S = 0.70$) อันดับ 3 คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูในการทำงาน ($\bar{X} = 1.17$, $S = 0.40$) ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการทุกเรื่อง โดยครูเป็นผู้รับฟังและนำมาปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 1.17$, $S = 0.38$) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว ($\bar{X} = 1.15$, $S = 0.43$) ผู้บริหารเป็นผู้ที่วางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ($\bar{X} = 1.12$, $S = 0.33$) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ($\bar{X} = 1.11$, $S = 0.32$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
16.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.95	0.85	มาก	3
17.	ผู้บริหารจัดทำแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.80	มาก	6
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	4.02	0.76	มาก	1
19.	ผู้บริหารเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	3.92	0.75	มาก	4
20.	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูมีการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐานการทำงานในระดับสูง	3.92	0.63	มาก	5
21.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้แก่ครูในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้	3.84	0.68	มาก	7
22.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.97	0.86	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	3.93	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, S = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในระดับมากเป็นอันดับ1 ($\bar{X} = 3.89, S = 0.76$) รองลงมา คือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.97, S = 0.86$) อันดับ3 คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95, S = 0.85$) ผู้บริหารเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92, S = 0.75$) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูมีการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐานการทำงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92, S = 0.63$) ผู้บริหารจัดทำแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.88, S = 0.80$) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้แก่ครูในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.84, S = 0.86$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	\bar{X}	S	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
23.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบโครงสร้างของสถานศึกษา	3.90	0.77	มาก	3
24.	ผู้บริหารให้อิสระครูในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.70	0.90	มาก	7
25.	ผู้บริหาร ครูมีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีการประชุม	3.84	0.80	มาก	6
26.	ผู้บริหารใช้แนวคิดของครูในการตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน	3.57	0.88	มาก	8
27.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นโดยไว้วางใจอย่างเต็มที่ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.85	0.72	มาก	5
28.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	3.89	0.81	มาก	4
29.	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	3.96	0.82	มาก	2
30.	ผู้บริหารจะมีการวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.80	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	3.83	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $S = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารจะมีการวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.97$, $S = 0.80$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 3.96$, $S = 0.82$) อันดับ 3 คือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบโครงสร้างของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$, $S = 0.77$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.89$, $S = 0.81$) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นโดยไว้วางใจอย่างเต็มที่ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.85$, $S = 0.72$) ผู้บริหาร ครูมีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีการประชุม ($\bar{X} = 3.84$, $S = 0.80$) ผู้บริหารให้อิสระครูในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$, $S = 0.90$) ผู้บริหารใช้แนวคิดของครูในการตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, $S = 0.88$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

4.1) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ระหว่างแบบภาวะผู้นำ 4 แบบกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง แสดงได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างตัวแบบภาวะผู้นำ 4 แบบกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

ตัวแปรที่ศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1.000	.147**	.661**	.721**	.230**
X ₂		1.000	.258**	.275**	.040*
X ₃			1.000	.789**	.309**
X ₄				1.000	.323**
Y					1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง(Y) โดยตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₁) แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) และแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X₄) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) .230 .309 .323 และตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ(X₂) มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) .040

4.2) ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

โดยนำตัวแปรทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₁) แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ(X₂) แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X₄) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง เข้าสมการเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตัวใดได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ แสดงได้ดังตารางที่ 4.18 และตารางที่ 4.19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² chang	F chang	Sig. F chang
แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X ₄)	.323	.104	.104	27.717*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X₄) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .104 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 10.40

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น

ตัวแปรที่ศึกษา	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X ₄)	1.000	1.000

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสถิติที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นในสมการนี้ มีตัวแปรตัวเดียวในสมการจึงทำให้ Tolerance และ VIF = 1.000 ซึ่งหมายความว่าไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity) เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า .10 และ VIF มีค่าไม่เกิน 10

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยวิธี Stepwise

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig
แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X ₄)	.235	.045	.323	5.265	.000

R = .323

SE_{est} = .455

R² = .104

a = 3.204

F = 27.717

Durbin-Watson = 1.627

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X₄) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y) ได้ และสามารถอธิบายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์อื่นใด การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ร้อยละ 10.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .235 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .323

ค่าสหสัมพันธ์ของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (Y) กับตัวแปรพยากรณ์ (X_4) เท่ากับ .323 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .455 ส่วนค่า Durbin-Watson เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอย ในที่นี้ได้ Durbin-Watson = 1.627 ซึ่งมีความมากกว่า 1.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.204 + .235(X_4)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณ แสดงว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น .235 หน่วย

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = .323(X_4)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแสดงว่าจากสมการถดถอยพหุคูณ แสดงว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น .323 หน่วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง” ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

5.1.1.2 เพื่อศึกษาสภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

5.1.1.3 เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ซึ่งมีทั้งหมด 20 โรงเรียน จำนวน 721 คน ในปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ปีการศึกษา 2557 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ได้ครูจำนวน 254 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(IOC) เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.89 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง เท่ากับ 0.97

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยติดต่อประสานงาน ในวัน เวลาที่ได้นัดหมายไว้กับโรงเรียน ตามวัน เวลา ที่ได้ประสานงานไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.49

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ แบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยใช้สถิติสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. สภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยเป็น 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ

3. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X_4) โดยตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 10.40 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 3.204 + .235(X_d)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = .323(X_d)$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

5.2.1 อภิปรายเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย

การวางแผนงานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารจัดการเรียนรู้ การประเมินนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน การวัดผลประเมินผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะ การกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มาตรา39 กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ตอบสนองและสอดคล้องต่อนโยบายระดับกรุงเทพมหานครได้อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม โดยการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน สังคม อย่างแท้จริง โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม อีกทั้งยังส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด สามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ตลอดจนการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านวิชาการ ดังนั้นจึงส่งผลให้ภาพรวมของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2555 : 7) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และยังสอดคล้องผลการวิจัยของ ณิชพงศ์ บุญยารมย์(2554 : 110) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ1 ทั้งนี้เนื่องจาก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงาน ประจําปีเสนอต่อต้นสังกัด และให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5ปี และ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว กรุงเทพมหานครจึงมีนโยบายให้สถานศึกษาที่ สังกัดกรุงเทพมหานครต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และให้มีการจัดทำรายงานประจําปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ด้วย เหตุนี้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง จึงมีการจัดระบบการประกันคุณภาพอย่าง เป็นระบบครบวงจรคุณภาพ มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินงานตามแผนมีการ ตรวจสอบคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีผลการประเมินระบบประกัน คุณภาพภายในเสนอต่อต้นสังกัด มีการจัดอบรมพัฒนาครูเชิงปฏิบัติการด้านการประกันคุณภาพ ให้รู้ ถึงความจำเป็น วิธีการ การประเมินผลและนำผลประเมินไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ร่วมกันวางแผน ปรับปรุงพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุยา อินทร์มั่ง(2551 : 91) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพและปัญหา การบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน พบว่า บุคลากรในโรงเรียนในสำนักงานเขตจตุจักร มีความตื่นตัวในด้านความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติงานในการบริหารงานวิชาการ มีจัดการอบรม พัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษามาอย่าง ต่อเนื่องทำให้บุคลากรผู้บริหาร และครูมีการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานด้านงานวิชาการมา อย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร(2550 : 82) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายใน สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเขตลาดกระบังมีการนิเทศการเรียนการสอนใน โรงเรียนน้อย และไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ อีกทั้งครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายในโรงเรียน หลายคนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศการสอนเนื่องจากเข้าใจว่าเป็นการจับผิด ทำให้หลายคนเกิดความ กดดัน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการแผนงานที่เกี่ยวข้องการนิเทศภายในแต่บุคลากรไม่ให้ความ ร่วมมือเท่าที่ควร และในหลายโรงเรียนไม่ได้มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล การนิเทศเพื่อนำไป สรุปรหาแนวทางแก้ไข จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน สร้างเจตคติที่ดีและตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน โดยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาพัฒน์ เกิดพุด(2555 : 7) ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่37 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาการขาดการสนับสนุนในการจัดปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติ รองลงมาคือ ขาดความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและงบประมาณจำกัด โรงเรียนประสบปัญหาเกี่ยวกับการรายงานผล และโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดการติดตามผล ควบคุมและกำกับ การปฏิบัติงาน ดังนั้นการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนควรให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน แก่ครูและบุคลากรเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีจุดประสงค์ในการแก้ปัญหาาร่วมกันและสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน

5.2.2 อภิปรายเกี่ยวกับสภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ดังนี้

5.2.2.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มีความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการพื้นฐานของครู อีกทั้งยังให้การสนับสนุนทุกอย่างเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้านเช่น การอบรมเสริมสร้างทักษะทางภาษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณในการทำสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อครูอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ที่เน้นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเป็นบุคลากรที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอันเนื่องมาจากการย้ายกลับภูมิลำเนา จึงทำให้ในโรงเรียนมีบุคลากรที่ไม่ตรงกับสายงานอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งเนื่องด้วยมีผลโดยตรงกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้แบบภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนมากที่สุด เพื่อที่จะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูรู้สึกเป็นมิตรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นลดลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสุธา ปวะบุตร(2550 : 85) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีประสิทธิผลมากที่สุดแต่ทั้งนี้ยังน้อยกว่าแบบให้มีส่วนร่วม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับครูเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญโรม ลามุล (2550 : 237) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ สวัสดิการและความต้องการของครู รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2.2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับน้อย เพราะนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมมากกว่าที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสิทธิขาดแต่เพียงผู้เดียวในทุกๆด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง จึงมีการสร้างระบบการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน กำหนดไว้อย่างชัดเจนในหลักสูตรสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น การส่งครูเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ และนำความรู้จากการเข้าร่วมอบรมมาขยายผลในโรงเรียนเพื่อดำเนินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษาและ ชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินการและสนับสนุนเรื่องแหล่งเรียนรู้และบุคลากรในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการเพราะจะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการไม่เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ศศิวิมล สุขพนารักษ์ (2554 : 120) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต1พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ

5.2.3 อภิปรายเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ดังนี้

5.2.3.1 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สามารถทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ส่งเสริมให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจตัดสินใจ มีการวางแผนร่วมกันในการจัดระบบโครงสร้างภายในองค์การ การประชุมเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการพัฒนาปรับปรุง ระบบประกันคุณภาพทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอก มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาชีพ เช่น โครงการพัฒนาด้านการเรียนการสอน โครงการพัฒนาทักษะทางภาษาแก่ครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โครงการนิเทศภายใน และ โครงการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำโครงการภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยจัดแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีวิทยากรท้องถิ่นมาช่วยในการสร้างอาชีพให้กับผู้เรียน เช่น การเพาะเห็ดนางฟ้า การทำวุ้นจุฬา เป็นต้น ซึ่งการมีส่วนร่วมเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบังจึงใช้การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมมากที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ที่ต้องการให้ผู้บริหารคำนึงถึงครู ผู้ปกครอง และชุมชนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารงานวิชาการ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริม สนับสนุน ด้วยความยุติธรรม และความเสมอภาค (สำนักการศึกษา. 2554 : 20) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวสุธา ปวะบุตร(2550 : 85) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ที่พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมเกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทุกด้านสูง

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพียงร้อยละ 10.40 ซึ่งถือว่าค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการใช้แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมเพียงอย่างเดียววันนี้อาจจะทำให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ แต่หากยังมีปัจจัยอื่นๆที่เข้ามามีส่วนด้วย เช่น งบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร การวางแผนงานวิชาการ การสร้างทีมงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆที่ได้ยกตัวอย่างมานี้ เป็นเสมือนแรงผลักดันอีกด้านหนึ่งที่จะนำไปให้ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษารุดตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญโรม ลามุล (2550 : 236) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่ออาศัยปัจจัยสนับสนุนต่างๆ อีกมาก เช่น บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอเหมาะสมกับงาน วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพสมบูรณ์ใช้งานได้ดี มีงบประมาณสนับสนุน ตลอดจนโครงสร้างการบริหารจัดการ การประสานงาน บรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของคนในองค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ย่อมมีส่วนในการส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

5.2.4 อภิปรายเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ดังนี้

5.2.4.1 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เพราะผู้บริหารโรงเรียนในเขตลาดกระบัง หลีกเลี่ยงการใช้การสั่งการ ในการบริหารงานวิชาการ เพราะด้วยระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มุ่งเน้นให้การบริหารงานด้านวิชาการเป็นไปโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเกิดความเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล สุขนารักษ์ (2554 : 120) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ให้ผู้อื่นได้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสั่งการมีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

5.2.4.2 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากเป็นแบบภาวะผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลักและมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานของครูในระดับสูง อาจทำครูเกิดความเครียดในการทำงาน ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างแท้จริง และขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหาร แต่ด้วยบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร ที่เน้นการมีส่วนร่วมและ ต้องการให้ผู้บริหารคำนึงถึงครูเป็นหลัก เนื่องด้วยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารงานวิชาการ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ดูแลเอาใจใส่ ด้วยความยุติธรรม และความเสมอภาค ซึ่งจะ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความเข้มแข็งในการพัฒนางานด้านวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวัฒน์ แสนคุ้ม (2546 : 121) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

5.2.4.3 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อาจเนื่องมาจาก รูปแบบภาวะผู้นำจะเน้นไปในเรื่องของ การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มากกว่าเรื่องงานด้านวิชาการ บริบทโดยทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มีการจัดสรรสวัสดิการของครู และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การจัดให้บ้านพักสำหรับข้าราชการครู การให้เงินรางวัลประจำปี ห้องเรียนและห้องประกอบมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีโครงการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554 : 56) ที่ว่า ผู้บริหารควรให้ครูได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ดังนั้นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจึงไม่ส่งผลกับการบริหารงานวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญจากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง อยู่ในระดับมาก ในด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริม สนับสนุน การประกัน
- ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพการศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรและนักเรียนไปพร้อมกัน และควรให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน โดยนำความรู้ประสบการณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลเหล่านั้นมาใช้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของนักเรียน

2. ผลการวิจัย พบว่า ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการแผนงานที่เกี่ยวข้องการนิเทศภายในดำเนินการนิเทศ และร่วมกันติดตามตรวจสอบ ประเมินผล การนิเทศเพื่อนำไปสรุปหาแนวทางแก้ไขต่อไป

3. สภาพของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายของสถานศึกษา มีการตรวจสอบและติดตามผล กำหนดหน้าที่ให้ครูอย่างชัดเจน แต่ในขณะเดียวกัน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการพื้นฐานของครู ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของครูให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4. แบบภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการที่ร้อยละ 10.40 ซึ่งค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีการส่งเสริมครูในด้านอื่นๆ ร่วมด้วย นอกเหนือจากการใช้แบบภาวะผู้นำ และควรผสมผสานแบบภาวะผู้นำต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าการเลือกใช้แต่แบบภาวะผู้นำเดิมอยู่ตลอดเวลา เพื่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เช่น ตัวแปรด้านครู เป็นต้น เพื่อค้นหาตัวแปรการณ์ที่ดีสำหรับการสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการให้เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน
3. ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิชาการ

บรรณานุกรม

- กัญญาพัฒน์ เกิดพุดม. 2555. “การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่37 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร”. (ออนไลน์) **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**. <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>
- กาญจนา แก้วสา. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์ศมภ์ ภูตอริยวัฒน์. 2551. “ภาวะผู้นำของคณะบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฉลา ระโหฐาน. 2553. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2547. “ประสิทธิผลของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปัตตานี” งานวิจัยทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
- ณัฐพงศ์ บุญอารมย์. 2554. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ทิวาภรณ์ มุทะจันทร์. 2553. “ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทรงยศ แก้วมงคล. 2555. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. 2553. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทองปลิว ฉิมพัต. 2546. “การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอน กิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธร สุนทรายุทธ. 2553. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ.” วารสารการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา 5 (1) : 76-88
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. “ประสิทธิภาพการนำธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียน.”วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น 30 (1) : 22-35
- นวกัณฑ์ อุทัยรัตน์ มารุต รื่นรอย อัญชลิตา ดอนดง. 2552. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- นัยณ์ปพร ปะที. 2556. “องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา”. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง.
- บุญโรม ลามุล. 2550. “ประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทาง –เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บงอร สาคลาไล. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. 2553. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2554. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิสิฐชัย กาญจนามัย. 2555. ทฤษฎีภาวะผู้นำ. (ออนไลน์) สืบค้น 12 สิงหาคม 2556
<http://sitegoogle.com/site/mbakrabi/thvsdi-phawa-phuna>

- พิรพรรณ ทองปั้น. 2552. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์. 2549. ความสำเร็จของผู้บริหาร . (ออนไลน์) สืบค้น 7 พฤศจิกายน 2556
<http://www.pantown.com>
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. 2550. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2550. การจัดการและบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. 2556. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. 2554. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วสุธา ปวะบุตร. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาอุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทยอุดม. 2553. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546. การบริหาร (Management). กรุงเทพฯ : เฮอร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วีไล ไชยช่วย. 2555. “ปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. 2552. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา. (ออนไลน์) สืบค้น 6 สิงหาคม 2556 <http://www.kruinter.com>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมคิด มานะคิด สุวรรณ โขติสุกานต์ อรสา จริญญาธรรม. 2554. การบริหารงานด้านวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมมารธ สุโรคา. 2553. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษา
องค์กรบริหารส่วนตำบล” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันติ บุญภิรมย์. 2552. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2555. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556. การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. 2556. แผนยุทธศาสตร์การศึกษา. กรุงเทพฯ : เขต
ลาดกระบัง
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2551. ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2554. หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนทร นนสุราช. 2550. “ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการ
บริหารงานในโรงเรียน”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2554. แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อนุชา อินทร์มิ่ง. 2551. “สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- อภิวัฒน์ แสนคุ้ม. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรี
สะเกษ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Chester A. Schriesheim. 2006. An investigation of path-goal and transformational
leadership theory predictions at the individual level of analysis.
Department of Management, School of Business Administration, University of
Miami USA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Etzioni. 1964. *The Journal of Conflict Resoution*. Vol.8 No.3
- Jasmine Green. 2012. *Academic motivation, self-concept, engagement, and performance in high school: Key processes from a longitudinal perspective*. Faculty of Education and Social Work, A35 Education Building, University of Sydney, NSW 2006, Australia.
- Luthans. 2005. *An organization Behavior* 4th ed. New York : McGraw-Hill Education.
- Mine SANCAR. 2009. *Leadership behaviors of school principals in relation to teacher jobsatisfaction in north Cyprus*. Eastern Mediterranean University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Famagusta-North Cyprus
- Michael Joseph. 1991 *The Relationship of school effectiveness to selected Demension of Principal*.
- Spirito. 1990. *Instructional leadership Behaviors of principals in middle school in Carifornia and in the impact of their implementation on academic achievement Dissertation*.
- Wheelen and Hunger. 2002. *Strategic Management and Business Policy*. 8th New Jersey : Prentice – Hall.
- Yulk, G. A. 1994. *Leadership in organization*. New York : Prentice – Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0743

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

28 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิริพร อินนะรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง” โดยมี ผศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามว่ามีความถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศิริพร อินนะรา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อคณบดี โทร.089-044-2789

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 2064



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๕ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิริพร อินนะรา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหาร
วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง” โดยมี ผศ.ดร.ปริยาภรณ์
ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวศิริพร อินนะรา เก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๘๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๙-๐๔๔-๒๗๘๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ(Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อจักเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวศิริพร อินนระรา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ
- ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี
- 41 - 50 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
- ต่ำกว่า 5 ปี 5 -10 ปี
- 11 -15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารจะรักษามิตรภาพในการทำงาน		✓			

คำอธิบาย ผู้บริหารจะรักษามิตรภาพในการทำงาน เป็นแบบภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มาก

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน						
1.	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษาแก่ทุกคนได้.....					
2.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนอย่างเสมอภาค.....					
3.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน....					
4.	ผู้บริหารใส่ใจในความเป็นอยู่ และความต้องการของครู.....					
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติการสอนอย่างเต็มศักยภาพ..					
6.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูในการทำงาน.....					
7.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน.....					
8.	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าหมาย.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
9.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่วางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา แต่เพียงผู้เดียว.....					
10.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน.....					
11.	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ					
12.	ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการทุกเรื่อง โดยครูเป็นผู้รับฟังและนำมา ปฏิบัติตาม.....					
13.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานแต่เพียง ผู้เดียว.....					
14.	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารให้ครูได้รับทราบถึงสิ่งที่คาดหวังไว้อย่าง ชัดเจน.....					
15.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดตารางเวลาในการทำงานทุกครั้ง.....					
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์						
16.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
17.	ผู้บริหารจัดทำแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....					
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ.....					
19.	ผู้บริหารเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน.....					
20.	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูมีการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐาน การทำงานในระดับสูง.....					
21.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้.....					
22.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้.....					
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม						
23.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบ โครงสร้างของ สถานศึกษา.....					
24.	ผู้บริหารให้อิสระครูในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
25.	ผู้บริหาร ครูมีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ที่มีการประชุม.....					
26.	ผู้บริหารใช้แนวคิดของครูในการตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นโดยไว้วางใจอย่างเต็มที่ให้ครู ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....					
28.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา.....					
29.	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่ทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือ กันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
30.	ผู้บริหารจะมีการวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง.....					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การวางแผนงานวิชาการ						
1.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน/โครงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ.....					
2.	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....					
3.	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของครู นักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างเป็นระบบ.....					
4.	สถานศึกษามีการพัฒนาาระบบสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ					
5.	สถานศึกษามีการจัดอบรม พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน.....					
6.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา เพื่อนำไปพัฒนางานวิชาการ.....					
การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา						
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ					
8.	หลักสูตรของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาชุมชน ความต้องการของสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
9.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ....					
10.	ผู้บริหารดำเนินการให้มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม.....					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารจัดการเรียนรู้						
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นความสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระโดยมีการวิเคราะห์หลักสูตร.....					
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อหรือ นวัตกรรมที่หลากหลาย ในการจัดการเรียนรู้.....					
16.	ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดโดยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.....					
17.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีแผนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม.....					
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามบริบทของสถานศึกษา.....					
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีรางวัลและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีการนำผลการประเมินที่ได้ไปพัฒนาผู้เรียน.....					
20.	สถานศึกษามีการบริการ และการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษ มีโอกาสเรียนเท่าเทียมกับผู้อื่น.....					
การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน						
21.	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดอบรมบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศ.....					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการแผนงานที่เกี่ยวข้องการนิเทศภายใน.....					
23.	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสม.....					
24.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา พัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างหลากหลายภายในโรงเรียน.....					
25.	ผู้บริหารและครูร่วมกันติดตามตรวจสอบ ประเมินผล การนิเทศเพื่อนำไปสรุปหาแนวทางแก้ไข.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การวัดประเมินผลการเรียน						
26.	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบตามระเบียบว่าด้วยการวัดประเมินผลของสถานศึกษา.....					
27.	สถานศึกษามีการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน.....					
28.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และกระบวนการ.....					
29.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวัด ประเมินผลการเรียนและการเทียบโอนผลการเรียน.....					
30.	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูนำผลจากการสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมารวบรวมกันวางแผน แนวทางดำเนินการปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง.....					
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้						
31.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจถึงความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน.....					
32.	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรม และพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการผลิต พัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้.....					
33.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้.....					
34.	ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูมีการผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้.....					
35.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน.....					
36.	สถานศึกษามีการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้.....					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
37.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญและ ประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
38.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ปรีกษา สนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและเอกสารทางวิชาการต่างๆ ในการทำวิจัยใน ชั้นเรียน.....					
39.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนานักเรียน.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
40.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อย่างเป็นระบบ.....					
41.	ผู้บริหารและครูนำผลการวิจัยมาประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นร่วมกันในโรงเรียน.....					
การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ						
42.	สถานศึกษามีการจัดการคัดเลือกคณะกรรมการเครือข่าย ผู้ปกครอง.....					
43.	สถานศึกษามีการจัดการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....					
44.	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการ เครือข่ายผู้ปกครอง มีร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา โรงเรียน.....					
45.	สถานศึกษามีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครอง ชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ.....					
46.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน.....					
47.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุน การเรียนรู้และด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน.....					
การประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการ						
48.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโครงการ การประเมินคุณภาพทาง การศึกษาตามกรอบการประเมินภายในและประเมิน ภายนอก.....					
49.	สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ ประกันคุณภาพด้านวิชาการ.....					
50.	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามผล และพัฒนา ปรับปรุงผลักดันให้โรงเรียนมีคุณภาพ.....					
51.	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพตรงตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก.....					
52.	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผล รายงานการตรวจสอบ คุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน.....					

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามในงานวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ							
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์							
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง(IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม							
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการในโรงเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การวางแผนงานวิชาการ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา							
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
การบริหารจัดการเรียนรู้							
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน							
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
การวัดประเมินผลการเรียน							
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้							
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา							
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง(IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ							
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
การประกันคุณภาพทางการศึกษากับงานวิชาการ							
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวศิริพร อินนระ
วัน เดือน ปี เกิด	9 พฤษภาคม 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 634 ซอยลาดกระบัง36 เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2537 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ.) สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2558 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ.) มหาบัณฑิต (ค.อ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประวัติการทำงาน	ข้าราชการครู กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ โรงเรียนวัดปลุกศรัทธา พ.ศ.2551- ปัจจุบัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้