พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ชนนิศา เนตรกอบเกื้อ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER THE NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

CHONNISA NETKOBKUEA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒**
ชื่อนักศึกษา	:	**ชนนิศา เนตรกอบเกื้อ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระมหาธำรงค์ จิตปุญฺโญ, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระมหาธำรงค์ จิตปุญฺโญ, ดร.)

กรรมการ .....
(พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร.)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.สุธาสินี แสงมุกดา)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.ชวน ภารังกูล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Leadership Behaviors of School Administrators Affecting Academic Administration in Educational Institutions under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Chonnisa Netkobkuea
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Academic Year	:	2024
Advisor	:	Phramaha Thamrong Ṭhitapuñño, Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....
(Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.)

Member (Advisor) .....
(Phramaha Thamrong Ṭhitapuñño, Dr.)

Member .....
(Phrakhrupaladsuvaddhanasaccaguna, Dr.)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Suthasinee Saengmookda)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Chuan Parunggul)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**

ชื่อผู้วิจัย : **ชนนิศา เนตรกอบเกื้อ**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีการศึกษา : **2567**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : **พระมหาธำรงค์ ฐิตปุญโญ, ดร.**

วิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3)เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 368 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการประสานงานที่ดี ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการให้การยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพตามลำดับ

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_4) ด้านการเข้าสังคมได้ดี (X_7) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2) ด้านการมีความคิดริเริ่ม (X_1) ด้านการให้การยอมรับนับถือ (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายได้ร้อยละ 49

สามารถเขียนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 2.873 + .142\ (X_4) + -.125\ (X_7) + .188\ (X_2) + .119\ (X_1) + .119\ (X_3)$$

สามารถเขียนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .019\ (X_4) + .019\ (X_7) + .021\ (X_2) + .018\ (X_1) + .018\ (X_3)$$

คำสำคัญ : พฤติกรรมภาวะผู้นำ, การบริหารงานวิชาการ, การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

Thesis topic : **Leadership behavior of administrators that affects academic administration in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2.**

Researcher's name : **Chonnisa Netkobkuea**

Degree Name : **Master of Education**

Field of Study : **Educational Administration**

Academic year : **2024**

Main advisor : **Phramaha Thamrong Thitapunno, Dr.**

This thesis have a purpose 1) To study the leadership behavior of educational institution administrators under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2. 2) To study academic administration in educational institutions. Under the the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2 3)Leadership behaviors that affect academic administration in educational institutions Studying under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2

Sample group in this research Schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, 92 schools, number of informants: 276 people, consisting of school directors/deputy school directors Head of Academic Administration and teachers in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2**.** The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using ready-made programs. Statistics used in data analysis include frequency (Frequency), percentage (Percentage), mean (Arithmetic Mean), standard deviation (Standard Deviation), hypothesis testing. Stepwise multiple regression analysis was used.

The results of research were found that :

1. Analysis of the leadership behavior of school administrators under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall at the highest

level. When considering each aspect, it was found that it was at the highest level in every aspect. Arranged from highest to lowest as follows: Persuasion initiative Being able to socialize well good coordination assistance Knowing how to improve and respect, respectively.

2. Analysis of the results of academic administration in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall at the highest level. When considering each aspect, it is at the highest level in every aspect. Arranged from highest to lowest as follows: educational supervision Followed by measurement, evaluation, and transfer of academic results. And the aspect ranked last is the development of a quality assurance system.

3. Leadership behavior of administrators that affects administration in educational institutions. Under the the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, including leadership behavior in helping (X4), being able to socialize well (X7), knowing how to improve (X2), having initiative (X1), giving acceptance. Respect (X3) affects academic administration Under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2 as a whole (Ytot) with statistical significance at the .01 level.

Forecasting equation in raw score form

$$\hat{Y}_{tot} = 2.873 + .142\,(X_4) + -.125\,(X_7) + .188\,(X_2) + .119\,(X_1) + .119\,(X_3)$$

Forecasting equation in standard score form

$$Z' = .019\,(X_4) + .019\,(X_7) + .021\,(X_2) + .018\,(X_1) + .018\,(X_3)$$

Keywords : Leadership behavior, Academic administration, Educational administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก พระมหาธำรงค์ ฐิตปุญโญ, ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วชิรวิทย์ นิติพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม, นายสันทัด สุวิมล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่จระเข้ และนางลภัสกร เลิศสำราญ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทรงคนอง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ทำให้เครื่องมือวิจัยมีความเที่ยงตรงสามารถ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าและผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ชนนิศา เนตรกอบเกื้อ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ณ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่ 1

1 บทน า 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย 2

1.1.2 ปัญหาของการวิจัย 4

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 5

1.3 ข้อคำถามการวิจัย 5

1.4 สมมติฐานการวิจัย 5

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 6

1.6 ขอบเขตการวิจัย 6

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 12

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ 12

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ 13

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ 15

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 17

2.2 แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ 20

2.3 การบริหารงานวิชาการ 26

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ 26

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ..... 27
2.3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ..... 29
2.3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ..... 31
2.3.5 แนวคิดทฤษฎีและหลักการบริหารงานวิชาการ..... 39
2.3.6 หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานวิชาการ..... 43
2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพื้นที่การศึกษา..... 44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 47
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ..... 47
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ 40
3 วิธีดำเนินการวิจัย 54
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 54
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย..... 55
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 55
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา..... 56
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 57
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... 58
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 58
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 59
3.9 สรุป..... 60
4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย 61
4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล..... 62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 62
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2..... 63
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2..... 71
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2..... 79
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ..... 84
5.1 สรุปผลการวิจัย..... 85
5.2 อภิปรายผล..... 85

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 93
บรรณานุกรม..... 95
ภาคผนวก..... 101
ภาคผนวก ก เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการหาค่า IOC..... 102
ภาคผนวก ข เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)..... 119
ภาคผนวก ค เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล)..... 125
ประวัติผู้วิจัย..... 136

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

4.1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลของของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 62

4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม..... 64

4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม..... 65

4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 66

4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการให้การยอมรับนับถือ..... 67

4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ..... 68

4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ..... 69

4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงานที่ดี..... 70

4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดี..... 71

4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม 72

4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ..... 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน..... 74

4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา..... 75

4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน..... 76

4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านนิเทศการศึกษา..... 77

4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ..... 78

4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2..... 80

4.18 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรพยากรณ์..... 80

4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม..... 81

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้**

1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 5

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคตที่มุ่งไปสู่ยุคแห่งข้อมูลข่าวสารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์การอย่างสะดวกรวดเร็วผู้นำองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีคือการมีวิสัยทัศน์การมีความรักให้ลูกน้องการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมีความยืดหยุ่นมีความสามารถในการจูงใจมีการใช้นวัตกรรมมีความกล้ามีจินตนาการสูงชื่นชมการทดลอง มีความเป็นอิสระ (ภารดี อนันต์นาวี, 2553)

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เพื่อให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ดังจุดมุ่งหมายของการชัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552 ก : 5) ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นในคุณภาพและบริหารจัดการให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงชั้น (กรมวิชาการ,2542,หน้า 29)

การบริหารโรงเรียนนั้นงานวิชาการถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะจุดมุ่งหมายแรกของการจัดตั้งสถานศึกษาคือ เพื่อจัดการเรียนการสอน ส่วนงานอื่น ๆ คืองานเสริมงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงนับว่าประสิทธิภาพ ในการ

ดำเนินงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน และงานวิชาการยังเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้การบริหารจัดการศึกษาถูกกระจายอำนาจออกไปที่สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยต้องการที่จะให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างอิสระ มีความคล่องตัวและรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข็มแข็งในการบริหารและการจัดการ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จะบอกได้ว่า การบริหารงานต่างๆ ของสถานศึกษามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่สร้าวความสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน สร้างกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยต่างๆ หลายด้านประกอบกัน แต่วิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิผลต่ำ ดังที่ ดิเรก พรสีมา (2543, หน้า 13-14) กล่าวว่า

จากปัญหาที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่า ในระบบการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นผลจากการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีภารกิจ และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งในด้านการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน วิสัยทัศน์จึงเป็นหลักหรือเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และสร้างความคาดหวัง และมั่นใจให้กับคณะครู อาจารย์ นักเรียนและบุคคลอื่นๆ รวมถึงการใช้เป็นกรอบในการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้างกระบวนการในการบริหารงานวิชาการให้เข้มแข็งเพื่อผลักดันการศึกษาให้มีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพและเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติสืบต่อไป

1.1.1 ความเป็นมาของงานวิจัย

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดให้การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก ทั้งนี้การที่สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมี

ประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่างๆให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาในมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องตระหนักและต้องทำความเข้าใจ การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานหลักที่จะขับเคลื่อน สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย การบริหารงานวิชาการจะเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากร คุณภาพของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของ ผู้บริหาร วิสัยทัศน์การวางแผนเพื่อมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารชัดการไปให้สถานศึกษา ให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. 2559 : 51)

การจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับวัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่จะพัฒนาและส่งเสริม ให้เด็กและเยาวชนเติบโตขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ประเทศชาติในอนาคตให้มีความเจริญและมั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการดำรงชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมี ความสำคัญในการจะสร้างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบาย กระบวนการการพัฒนาระบบ การศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา สามารถสร้างกระบวนการที่เป็น รูปธรรมที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ จึงดูได้ จากผลผลิตทางการศึกษาว่านักเรียนมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด จากความเป็นมาและความสำคัญ ของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึง ต้องการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทาง ในการปรับพฤติกรรม พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.1.2 ปัญหาของการวิจัย

จากสภาพการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันตามบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม เขต 2 พบปัญหาการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก ของการบริหารงาน 4 ฝ่ายในโรงเรียน สังเกตได้จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ หรือ (O-net) และผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ในระดับจังหวัด ในแต่ละปีผลการทดสอบหรือแข่งขันโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานทั้ง 5 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ หลักในรายวิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสังคมศึกษา และวิชาภาษาอังกฤษ หรือข้อสอบมาตรฐานระหว่างประเทศ (PISA) ต่างก็มีแนวโน้มลดลง เปรียบเทียบได้จากผลการประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564-2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต2 ซึ่งประเมินโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ร้อยละ 59.26 รองลงมา ได้แก่ สุขศึกษาร้อยละ58.89 ศิลปะร้อยละ56.57 ภาษาไทยร้อยละ 50.31 สังคมร้อยละ 48.84 คณิตศาสตร์ร้อยละ 40.73 วิทยาศาสตร์ร้อยละ39.89 ตามลำดับ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิชาภาษาอังกฤษร้อยละ39.56 สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ50 ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี สุขศึกษา ศิลปะ และภาษาไทย เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2564-2565 พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาศิลปะ ภาษาอังกฤษ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะบริบทโรงเรียน ที่จำกัดด้วยงบประมาณในการบริหารงานด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีไม่ครบตรงกับ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือในรายวิชาที่โรงเรียนเปิดการเรียนการสอน และขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานโรงเรียนและการจัดเรียนการสอน เนื่องจากการย้ายกลับภูมิลำเนาของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน หรือเปลี่ยนจากสายผู้สอนเป็นสายงานบริหารสถานศึกษาหรือสายงานอื่น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญกับการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกระดับ ทุกขนาดโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะจำนวนครูที่มีน้อย แต่มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก และขาดครูที่มีความถนัดหรือตรงกับงานวิชาการในโรงเรียน ปัญหาเหล่านี้ทำให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารที่จะเข้ามาเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ เพราะงาน

วิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และกระทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นกรอบ หรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการและสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด (กลุ่มนโยบายและแผนรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2,2566,15.)

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย จึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3 .เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย เพื่อทราบข้อเท็จจริงของการวิจัย ดังนี้

1 .พฤติกรรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด

2 .การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. พฤติกรรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 หรือไม่

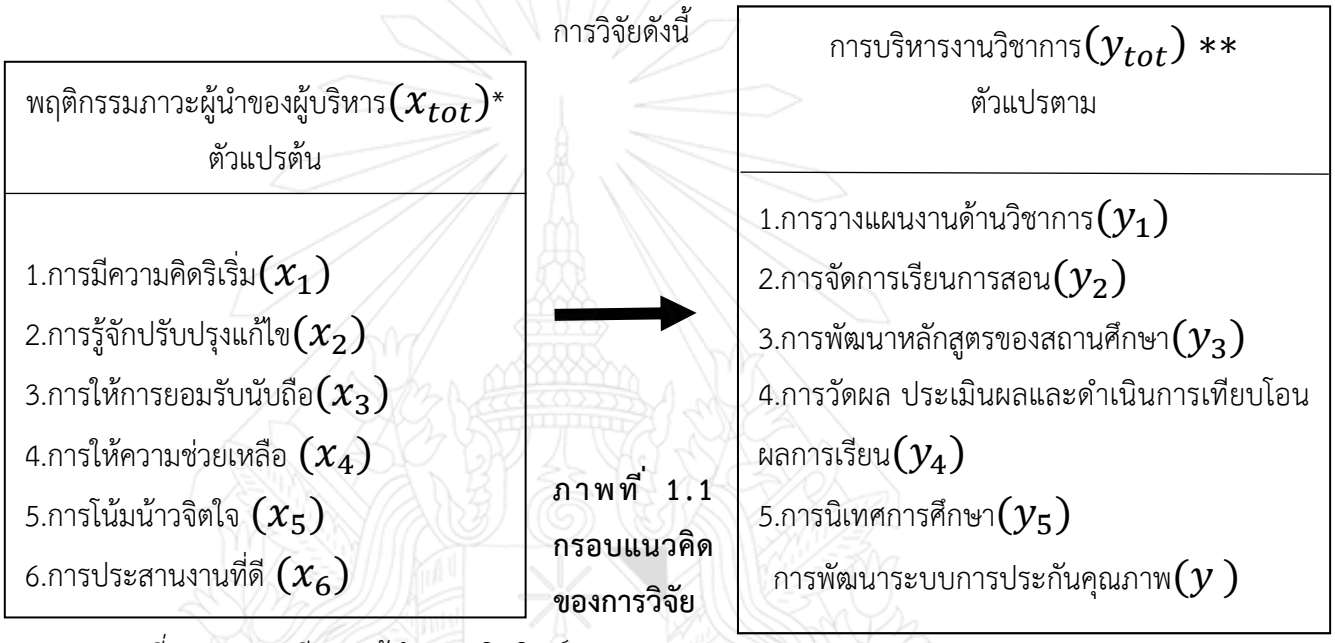
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและหาคำตอบในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานของงานวิจัยไว้ดังนี้

พฤติกรรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของกริฟฟิทซ์ (Griffths, pp.243-244) คือ 1)การมีความคิดริเริ่ม 2)การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3)การให้การยอมรับนับถือ 4)การให้ความช่วยเหลือ 5)การโน้มน้าวจิตใจ 6)การประสานงาน และ 7)การเข้าสังคมได้ดี ส่วนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ จากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างตัวแปร ซึ่งสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภูมิขอบเขตของการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : * ทฤษฎีภาวะผู้นำของกริฟฟิทซ์ (Griffths, pp.243-244

** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,2553),9.

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครซี่ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 โรงเรียน

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของกริฟฟิทซ์ (Griffths, pp.243-244) คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี

2.ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างตัวแปร 6 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ)

1.การวางแผนงานด้านวิชาการ 2.การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3.การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 4.การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5.ด้านการนิเทศการศึกษา 6.ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2564 - 2567

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์การให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น โดยการยกระดับของคุณธรรม จริยธรรมและแรงจูงใจของผู้ตามมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม ส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนด จำแนกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม หมายถึง รู้จักวางแผนในองค์การเป็นอย่างดีและการทำงานใหม่ๆ ในหน้าที่อย่างเต็มที่ มีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ เสียสละเวลาส่วนตนเพื่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพ โดยการประชุม อบรม หรือศึกษาดูงาน การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยการกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนให้คำแนะนำการทำงานแบบใหม่ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการให้การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ มีการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและแสดงความยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มองเห็นปัญหาของบุคคลอื่นและเห็นศักยภาพของบุคคล

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้กำลังใจแก่ครูเพื่อการทำงานที่ดี มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู การพร้อมที่จะช่วยเหลือและแก้ปัญหาที่บุคลากรกำลังประสบอยู่ และมีความสนใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการให้ข้อมูลข่าวสารกับชุมชน การพูดสร้างความเข้าใจได้ดีกับกลุ่มต่างๆ และการที่สามารถพูดได้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาพูดได้อย่างเหมาะสม และสามารถพูดโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมายได้

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการประสานงานที่ดี หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในหน่วยงานสื่อสาร มีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ช่วยเหลือครูเพื่อแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ การเป็นผู้ตามที่ดี และการกำหนดให้ครูร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันประเมินผล และชื่นชมในผลงานของทุกคน

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการเข้าสังคมได้ดี หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาคส่วนอื่นๆในการปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและหน่วยงานราชการอื่นอยู่เสมอ วางตัวเป็นกันเอง เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและแสดงความยินดีเมื่อครูประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ให้ความเป็นเพื่อนและมีความต้องการคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดเวลา

ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานรศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ดีขึ้น ตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบายการวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนและหากมองการบริหารวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา การบริหารวิชาการ ได้แก่ การ

ควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภายใต้ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบ ด้วย 6 ด้าน คือ

การวางแผนงานด้านวิชาการ หมายถึง กระบวนการคิดก่อนลงมือทำเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านงานวิชาการ มีการสำรวจแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการ ตลอดจนติดตามการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน จัดให้ครูได้สอนตรงตามความสามารถและความถนัด การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สอนคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด โดยผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีศักยภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สาระแกนกลางข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น และการประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยบูรณาการเนื้อหาตามความเหมาะสม มีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และเมื่อนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในบริบท

การวัดผลและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการ วัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา การจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบ การวัดและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กำหนดผลการเรียนรู้เป็นแบบ กระบวนการ จำนวนตัวเลข ปริมาณ อันดับ ข้อมูลให้กับบุคคลตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงมีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษากำหนด การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และมีการวัดผล ประเมินผล ด้านทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อดำเนินการนิเทศให้หลากหลายและเหมาะสม มีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทัศนคติ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการประชุม ปรึกษาและร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและมีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนา รูปแบบการจัดเรียนการสอนสนองต่อความต้องการผู้เรียน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นหรือ เครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การจัดระบบโครสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน มีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์) สามารถตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก สนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน มีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานการศึกษา

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรีอำเภอสามพรานอำเภอบางเลน และอำเภอพุทธมณฑล จำนวน 122 โรงเรียน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2.เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3.ผลวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเรียบเรียงในประเด็นสำคัญตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

2.3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

2.3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

2.3.5 แนวคิดทฤษฎีและหลักการบริหารงานวิชาการ

2.3.6 หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงารวิชาการ

2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพื้นที่การศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้ ความหมายของภาวะผู้นำความสำคัญของภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำภาวะผู้นำเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษคือ leadership เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับผู้นำโดยตรง เพราะการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์การ จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยและมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำหรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาให้คำนิยามและแนวคิดไว้หลายคน กล่าวคือ

ลือชา เสถียรวีรภาพ (2550,หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนดรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย

ธร สุนทรายุทธ (2551 ,หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ความสามารถประสบการณ์บุคลิกภาพและอื่นๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆอำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานะการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

วีรยา พวงไทย (2550 ,หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลในการใช้ความสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูงกระตุ้น และชี้แนะผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 1) กล่าววา ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลทีมีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชา

ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

วิมล จนทร์แก้ว (2555, หน้า 31) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจและสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 9) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่จูงใจให้ผู้อื่นต้องการทำงานให้ตนเอง โดยใช้ทั้งศาสตร์ศิลป์ในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานต้องการที่จะทำงานให้ผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำต้องทำเป็นตัวอย่างในการทำงานและวางตัวเป็นสำคัญเพื่อใช้เป็นการวางความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การศึกษาเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำ ส่วนสำคัญของเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้นำและการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆของผู้นำ ซึ่งผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหารและผู้บริหารหลายๆ คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำเนื่องจากไม่ได้แสดงบทบาทของผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงปรากฏได้ 2 ลักษณะคือภาวะผู้นำที่เป็นทางการ เป็นภาวะของผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการในองค์กรและภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการเป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเนื่องจากมีทักษะเฉพาะ

ภารดี อนันต์นาวี (2551 ,หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1.เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กาวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคอยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่นการศึกษาประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงาน

หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3.ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การองค์การ จะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่ละองค์การให้อยู่รอดเท่านั้นแต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4.เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สมคิด บางโม (2555, หน้า 218) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำทที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรตาง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำซงภาวะผู้นำมีหลายแบบ แล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วย ผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จำเป็น สถานศกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ภรณทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าทีบริหารงานตามภารกิจขององค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บุคคลากรในองค์กรได้รับ

การประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินการตาม ลักษณะพลวัตรภายในองค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลเป้าหมาย

2.1.3 บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ

ปริมปราง พรหมมาณพ (2549, หน้า 7) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำมี 3 ประการ

1.ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน(Maintenance of Membership) หมายถึง เขาจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2.ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) หมายถึง เค้าต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนวิธีการทำงาน หรือความมั่นคง และเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.ผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง เค้าจะปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ และปฏิบัติหน้าทีด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการช่วยให้นาทีนี้บรรลุเป้าหมาย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 3 - 5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารว่า โดยปกติทั่วไปแล้วผู้บริหารทุกระดับจะมีหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อยห้าประการคือ

ประการที่หนึ่ง การวางแผนนโยบาย (Planning) ทิศทางขององค์การ เป้าหมายการทำงาน วัตถุประสงค์ของการทำงาน วิธีปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน และแผนการควบคุมงาน

ประการที่สอง การจัดองค์การหรือจัดรูปแบบงาน (Organizing) ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างการบริหาร วัตถุประสงค์การทำงาน ภารกิจหรือหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติ ความชำนาญเฉพาะของบุคคล อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รูปแบบของการประสานงาน และทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน

ประการที่สาม การบริหารบุคคล (Staffing) ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคลากร กำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน และผลตอบแทนต่างๆ สวัสดิการต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบริษัทและบุคลากรด้วยกันเอง การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ และการให้คุณให้โทษแก่บุคคล

ประการที่สี่ การสั่งงานหรือบัญชางาน (Directing) ได้แก่ รูปแบบการเป็นผู้นำการติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การสอนงาน การจูงใจ และการกระตุ้นให้ทำงาน การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงานและการให้คำปรึกษา

ประการที่ห้า การควบคุมงาน (Controling) ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุมงาน วิธีกำกับและติดตามผลการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการทำงาน

Cribbin (1981 อ้างอิงใน ณัฐธยาน์ มานุช, 2553) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ถ้าผู้บริหารไม่มีการคิดไว้ล่วงหน้า ผู้ปฏิบัติก็จะกระทำในสิ่งที่ไม่คุ้มค่ากับเวลาและพลังงาน การวางแผนเป็นเรื่องของการคิดเพื่อควบคุมแนวทางในการปฏิบัติให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การจัดการองค์การ (Organizing) คือ การรวบรวมกำลังคน งบประมาณ วิธีการ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยประโยชน์อื่น ๆ ของหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อทำให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต้องทำให้เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด

3. การจัดคณะบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ผู้นำไม่ควรคิดเพียงแต่การทำงานอย่างเดียว จะต้องแน่ใจว่าได้จัดสรรคนเข้าทำงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคลรวมทั้งมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้อย่างดีอีกด้วย

4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) การสั่งสอนของผู้น าถือเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยเช่นกัน จะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที การสั่งการที่ดีนั้นหากสามารถสั่งด้วยวาจาแล้วตามด้วยเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร ก็จะยิ่งสร้างความเชื่อมั่นในการเข้าใจการสั่งการดังกล่าวได้อย่างดีด้วย เพราะหากมีความชัดเจนในการทำงานแล้วก็จะช่วยให้งานมีผลงานที่ดีตามไปด้วย ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้ทางโดยการแยกอำนาจมอบอ านาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเพื่อสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้

5. การประสานงาน (Coordinating) ในการทำงานส่วนใหญ่แล้วการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการประสานงานในตำแหน่งหน้าที่การงานถือว่าเป็นความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานผู้นำหรือหัวหน้างานจะทำหน้าที่ประสานงานได้อย่างดี เพราะมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในหน่วยงานอยู่แล้ว หรือรวมไปถึงงานที่ทุกคนจะต้องอาศัยการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างานเป็นประจำดังนั้นผู้นำจะต้องประสานงานปัจเจกบุคคลกับกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อบุคลากรจะได้ทำงานเป็นลักษณะอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อประโยชน์ขององค์การ

6. การระดมความร่วมมือ (Participating) ผู้นำต้องสามารถทำให้บุคลากรมีความร่วมมือกันในการทำงาน โดยจัดการสภาพการทำงานให้สัมพันธ์กัน ต้องตรงตามความต้องการของบุคลากร และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. การควบคุม (Controlling) คนเราส่วนใหญ่ไม่ได้ต้องการให้มีใครมาควบคุมแต่ในทางปฏิบัติงานแล้ว การควบคุมสิ่งที่อยู่ห่าง ๆ จะได้ผลดีตามมาในลักษณะของการติดตามผลงาน

8. การทบทวนและการประเมินผล (Reviewing and evaluating) ผู้นำจะปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้อง ไม่เพียงแต่ความพอใจเท่านั้น ยังต้องให้หน่วยงานนั้นสามารถช่วยเหลือกัน พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทุกคนในการพิจารณาความดีความชอบตลอดระยะเวลาของการทำงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญ ประการหนึ่งของผู้น าอันจะเป็นการเพิ่มขวัญ กำลังใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรกระทำเป็นระยะเวลาและสามารถประเมินผลงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมแล้วปัญหาในด้านการบริหารบุคคลย่อมจะลดน้อยลง

9. การนำ (Leading) ผู้น าจะต้องเป็นผู้น าของพนักงาน ด้วยการกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และศิลปะในการจูงใจให้ทำงานด้วยท่าทีมีคุณภาพทุกคน

10. การทำงบประมาณ (Budgeting) ผู้นำจะต้องประเมินค่าตนเองว่า ได้ทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความเป็นปึกแผ่น มีความสมานสามัคคีในบรรดาพนักงาน มีความมั่นคงเพียงใดรวมทั้งพิจารณาถึงการใช้เวลา ความคิด ความสามารถและพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการเอื้ออำนวยให้งานดำเนินไปตามหลักการงบประมาณที่ตั้งไว้

สรุป ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสามารถอำนวยความสะดวกสร้างขวัญกำลังในการทำงาน และแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บังคับบัญชาได้ ถือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างก้วางขวาง ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (ภรณทิพย์ ปั้นกอง, 2559, หน้า 26)

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) เป็นการศึกษามุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะแยกแนวคิดหลัก ๆ ออกได้เป็น

1.1.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเลวิน (Lewin) แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบอัตนิยม เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเองและคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น

1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสนใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

1.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ไม่แนใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

1.2 ภาวะผู้นำที่นำเสนอโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ

1.2.1 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นหลัก

1.2.2 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคนเป็นหลัก (Hoy & Miskel, 2013 ; อ้างถึงใน สิทธพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 116)

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories) ศึกษามุ่งเน้นความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำทฤษฎีนี้เสนอว่าการจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำต้องพิจารณาที่แบบแผนพฤติกรรม อันเป็นลักษณะที่เป็นแบบฉบับหรือพฤติกรรมคงทีซึ่งผู้นำมีแนวโน้มจะใช้ขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา แนวคิดของผู้นำกลุ่มนี้แยกออกได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดยมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan University) ลักษณะของภาวะผู้นำแสดงออกได้ 2 แบบ คือ

2.1.1 แบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อถือกันและกัน ยกย่องยอมรับกัน ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่ม การให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานและการตัดสินใจด้วยการใช้สื่อสารสองทาง

2.1.2 แบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจัดระเบียบงาน โดยคาดความหมายว่าผู้ตามควรจะมีบทบาทอยางไร ผู้นำจะริเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและหาวิธีทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่ม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่เสนอโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) การศึกษาของกลุ่มนี้ คล้าย ๆ กับของมหาวัทยาลยมิชิแกน คือ มุ่งไปที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์ หรือมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์แบบมิตรสัมพันธ์หรือม่งคน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของกลุ่มนี้จะ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่พยายามวิเคราะห์ จำแนก แยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน ขณะเดียวกันก็พยายามจัดระเบียบการทำงานในองค์การ

ใหม่ชองทางการสื่อสารและวิธีปฏิบัติงานที่ดี (Hoy & Miskel, 2013) (อ้างถึงใน สุทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 116)

ผลการศึกษาวิจัยของ LIkert พบว่าผู้นำแบบให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้งานของผู้นำบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากกว่าความเป็นผู้นำแบบเผด็จการแบบเมตตากรุณา และแบบปรึกษาหารือ ส่วนความเป็นผู้นำเผด็จการแบบหาผลประโยชน์จะให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดและจากการวิเคราะห์ผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นแบบเผด็จการ คืออยู่กึ่งกลางระหว่างเผด็จการแบบหาผลประโยชน์กับเผด็จการ แบบเมตตากรุณาและแบบให้มีส่วนร่วมการบริหารที่มีลักษณะผู้นำแบบเผด็จการมักตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ออกคำสั่งที่เขาคาดหวังว่าจะต้องได้รับการเชื่อฟังตามที่ออกคำสั่งไป และกำหนดนโยบายทุกเรื่อง ระบุวิธีการปฏิบัติที่เขาต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม ผู้นำแบบเผด็จการจะครอบงำไม่ผ่อนปรนไม่สนใจว่ากลุ่มจะชอบหรือไม่ แผนงานในกระบวนการดำเนินงานจะยึดถือตนเองเป็นหลัก nalcon คือตัวอย่างหนึ่งของผู้นำแบบเผด็จการในสมัยเดิมเขาเรียกร้องความพอใจของเขาจากผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีลักษณะแบบปรึกษาหารือและแบบให้มีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพราะบทบาทของผู้นำทั้ง 2 แบบให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานโดยให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น พูดคุยกับผู้นำ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงานของกลุ่มร่วมงานในองค์กร

Johnson (1974, pp.255-259) และคณะได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำว่ามีอยู่ 4 แบบ คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The traitist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคนลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณสมบัติพิเศษซึ่งเชื่อมให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักมีร่างกายสูง

2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The situationist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุด ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ก็เพราะเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The fellowship theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าการศึกษาการเป็นผู้ตามเป็นการศึกษาการเป็นผู้นำโดยทางอ้อม ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าเครื่องชี้บ่งคุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะประเมินผลคุณค่าของผู้นำก็คือการวิเคราะห์ผู้ตาม

4.ทฤษฎีของผลรวม (The eclectic theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลาย เป็นการนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่างๆ มารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายการเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการตัดสินอย่างมีเหตุผลมีคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น ได้มีผู้ศึกษาทฤษฎีความเป็นผู้นำไว้มาก แต่ในที่นี้จะขอสรุปความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 ,หน้า 31) ได้จัดแบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ
3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์
4. ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ

ผู้วิจัยนำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 กลุ่มแรก ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างไปจากบุคคลธรรมดาใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะทางกายภาพ (Physical traits) และลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นการศึกษารูปร่าง รูปทรงส่วนสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง ส่วนลักษณะทางบวกสภาพ เป็นการศึกษาถึงเรื่องลักษณะท่าทางความตื่นตัวการรู้จักเข้าสังคม ความทะเยอทะยาน และความคิดริเริ่ม เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior theories) ทฤษฎีนี้เริ่มต้นประมาณตอนต้นสงครามโลกครั้งที่สอง จนถึงประมาณปี ค.ศ. 1967 เนื่องจากความเจริญทางด้านจิตวิทยาการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ และทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำมีความบกพร่องด้านต่างๆ นักวิจัยมุ่งมาสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เป็นผู้นำเป็นผู้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้มี 2 แบบคือ แบบที่ 1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership functions) และแบบที่ 2 ศึกษาแบบผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership styles) ได้แก่ การนำเสนอวิธีแก้ปัญหาการให้ข้อมูลการให้ความคิดเห็น เป็นต้น และหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group maintenance) เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การช่วยให้กลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น สมาชิกคนใดทำหน้าที่ได้ดีที่สุดก็จะได้เป็นผู้นำกลุ่ม

เลวิน ลิพพิทและไวน์ (Lewin , Lippit & White) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยทำการทดลองที่มหาวิทยาลัยไอโอวา สหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1939 โดยการศึกษาครั้งนั้น เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และประสิทธิภาพของงาน โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบตามลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ คือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ผลการศึกษาปรากฏว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยให้ผลดีกว่าในกระบวนการกลุ่ม

กลุ่มที่ 3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ มีทฤษฎีดังต่อไปนี้

1.ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ อาโนและเซลล์แมน (Arnold & Feldman,1986,pp.294-296) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ปีศตวรรษที่ 1960 ถึง 1980 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล วิธีที่ดีที่สุด (Best way) เหมาะกับความต้องการของสภาพการต่างๆ มีการศึกษากันหลายแนวทาง โดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิมตามแบบหรือมิติ สองมิติมาเสริมเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ของสถานการณ์อาจส่งผลต่อแบบผู้นำ เช่น บรรยากาศองค์การ ภารกิจผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

จันทนา คูหารัตน์ (2547,หน้า 28) ได้ให้ความหมายว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำหมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดมหาลัยโอไฮโอ (Ohio state Leadership Studies) พฤติกรรมภาวะผู้นำยึดไปปฏิบัติมากคือพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์และพฤติกรรมด้านมุ่งงาน ซึ่งฮาพิน (Halpin) นำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำในลำดับต่อมา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545,หน้า138-143) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำมีประสิทธิผลควรประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ด้านดังนี้

1. พฤติกรรมด้านมุ่งงานได้แก่ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความสามารถในการกำหนดทิศทางการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง กล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการดำรงความมั่นคงในการทำงาน และความสามารถในการให้ความสำคัญของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2. พฤติกรรมด้านมุ่งด้านความสัมพันธ์ ควรประกอบไปด้วยพฤติกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลทำให้เกิดความขับเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกันในการสร้างความผสมกลมกลืนของงานในการสร้างแรงบันดาลใจตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทำให้งานมีความหมายแก่ผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมการให้กำลังใจและสนับสนุนด้านอารมณ์พฤติกรรมการส่งเสริมค่านิยมและหลักการ

พฤติกรรมภาวะผู้นำตามทฤษฎีของเรทดิน

ทฤษฎีของเรดดินได้ชื่อว่าเป็นทฤษฎีสามมิติ (3-D Model) ทฤษฎี 3 มิติของเรดดินตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดที่ว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสถานการณ์ จากทฤษฎี 3 มิติของเรดดินนี้ได้จำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำ 3 มิติไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกมุ่งที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ร่วมงาน เน้นความเข้าใจในการทำงานตามระเบียบแบบแผน การสื่อความหมายที่เป็นระบบในการดำเนินงาน

2. พฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานความเป็นมิตรที่ดี ความไว้วางใจ ความสนใจความเอาใจใส่สร้างความสนมซึ่งกันและกัน

3. พฤติกรรมด้านประสิทธิผล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งให้ความสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ทั้งงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร

Getters and Guba (สนอง ศิริกุล 2543,หน้า 157) แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ชนิด ผู้นำตามลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารหน่วยงานกล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีพฤติกรรมยึดบุคคลเป็นหลัก (The monotheistic Leadership) คือผู้นำที่ถือเอาวัตถุประสงค์ระบบกฎเกณฑ์ และผลประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ แม้จะจะต้องทำลายน้ำใจผู้อื่นก็ไม่ถือเป็นสำคัญสถาบันหรือหน่วยงานต้องมาก่อนเสมอ

2. ผู้นำที่มีพฤติกรรมยึดบุคคลเป็นหลัก (The ldeographic Leadership) คือผู้นำที่อาศัยความคิดเห็นและการตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทาง โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นรายรายไปไม่ว่าจะทำเรื่องใดจะคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้อง หากมีอะไรที่ขัดต่อระเบียบอยู่บ้างก็ไม่สนใจ พิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคคลนี้ก็จะสั่งการทันที ถือว่าการส่วนตัวสำคัญกว่าตำแหน่ง

3. ผู้นำที่มีพฤติกรรมประสานประโยชน์ (The Transactional Leadership) คือผู้นำที่พิจารณาประโยชน์ของสถาบันที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลทั้งสองอย่างพร้อมกันไป แล้วอะลุ่มอล่วยมิให้ฝ่ายใดต้องเสียประโยชน์มากเกิน เป็นผู้นำที่รู้จักประนีประนอมในทุกเรื่องประโยชน์ของบุคคลก็ได้พร้อมกันไป

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126-129) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นทฤษฎี ที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำในช่วงปลายศตวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยนำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

สายฝน อกแผ่, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ และจินตนา จันทร์เจริญ (2557, หน้า 4) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ คือ การแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 2 ด้าน คือ 1) ผู้นำแบบมิติมุ่งงาน และ 2) ผู้นำแบบมิติมุ่งสัมพันธ์

นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563, หน้า 24-25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้

อิทธิพลอำนาจและการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563, หน้า 40) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร และจากการศึกษาทฤษฎีตาข่ายแห่งผู้นำของเบรกและมูตัน จึงได้มีการพิจารณาเลือกแบบพฤติกรรมผู้น ามาอธิบายภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 7 แบบ เพื่อใช้ในการวิจัย คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

บรรณสรณ์ นรดี (2563, หน้า 305-316) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลในครอบครัว เสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครู เพื่อนำไปปฏิบัติ จูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่ามีการควบคุม กำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

3. พฤติกรรมผู้น าแบบสายกลาง เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง กระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน

4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุม ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน มีการประชุมวางแผนปฏิบัติงาน

ร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาทันทีที่ครูขอคำปรึกษา

6. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย เป็นพฤติกรรมผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามเป็นบางครั้ง ไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ

อรทัย สุวรรณมณี (2563, หน้า 287-306) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำมาอธิบายภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 แบบ คือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบด้อยคุณภาพ และพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการในสถานศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยการยกระดับของคุณธรรมจริยธรรม และแรงจูงใจของผู้ตามมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม ส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารของกริฟฟิทซ์

กริฟฟิทซ์ (Griffiths,1956,p.243-253) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ และได้จำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.ผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม (As an Initiator) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาที่พบในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มคือ พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความคิดดีเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักวางแผนในองค์การอย่างดี และทำงานใหม่ๆ ในหน้าที่อย่างเต็มที่ มีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ เสียสละเวลาส่วนตนเพื่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.ผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (As an Improver) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาที่พบในฐานะผู้ปรับปรุงคือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพของตน โดยการประชุม อบรม หรือศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยการกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนให้คำแนะนำการทำงานแบบใหม่ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน

3.ผู้นำด้านการให้การยอมรับนับถือ (As a Recognizer) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในฐานะผู้ให้การยอมรับ คือ หลักการบริหารการศึกษาต้องให้เกียรติ และสนับสนุนความคิดริเริ่ม ให้การยกย่องชมเชย เข้าใจปัญหาของเพื่อนร่วมงาน ให้ความสนใจบุคคลและสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว มองเห็นความสำคัญในศักยภาพของแต่ละบุคคล เข้าใจปัญหา และให้ความสนใจ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ในหน่วยงาน

4.การให้ความช่วยเหลือ (As a Helper) พฤติกรรมภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษาที่ดี คือ การนิเทศผู้ร่วมงานใหม่พร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคคลในหน่วยงานเสมอ ทั้งงานในหน้าที่ เรื่องส่วนตัว สนใจบุคลากรทั้งในด้านสวัสดิการ สุขภาพอนามัย รวมถึงการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในองค์การด้วย

5.การโน้มน้าวจิตใจ (As an Effective Speaker) พฤติกรรมภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษาคือ มีความสามารถที่จะพูดในที่สาธารณะได้เป็นอย่างดี สามารถพูดจูงใจและโน้มน้าวความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ให้ความสนใจพัฒนาในการพูดของตนเอง จนมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยในการพูดสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้เกิดขึ้นในชุมชนได้เป็นอย่างดี และสามารถพูดโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมายได้

6.การประสานงานที่ดี (As a Coordinator) พฤติกรรมภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษาที่เป็นผู้ประสานงานที่ดี คือ การรู้จักตนเองทั้งในด้านกริยาท่าทางพฤติกรรม ความไม่ลำเอียง และมีทัศนคติว่าเหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่นอย่างไร เข้าใจในความต้องการของตนเอง สามารถควบคุมและแสดงออกในทางที่ดีสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นคนที่มีเหตุผล อีกทั้งสามารถกระตุ้นตนเองและผู้ร่วมงานเข้ามาร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามแผนขององค์การ สามารถทำให้ผู้ครองและผู้ร่วมงานมาช่วยแก้ปัญหาในโรงเรียนและนักเรียนในบางส่วน

7.การเข้าสังคมได้ดี (As a Social man) พฤติกรรมภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษา คือ ความสามารถในการเข้าสังคมได้ สามารถอยู่ท่ามกลางคนจำนวนมากทั้งในและนอกองค์การได้ หรือความเต็มใจสามารถเรียนรู้เพื่อปรับปรุงตนเองและรู้จักใช้เวลาที่เหมาะสมในการเข้าสังคม การแสดงออกของผู้นำในการเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาคส่วนอื่นๆในการปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและหน่วยงานราชการอื่นอยู่เสมอ วางตัวเป็น

กันเอง เป็นที่ยอมรับของบุคลากร และแสดงความยินดีเมื่อครูประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ให้ความเป็นเพื่อนและมีความต้องการคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดเวลา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนรวมถึงการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของ กริฟฟิทซ์ (1956), ชัยยนต์(2548), สุเทพ (2550), ภารดี(2551), เอกชัย(2550), วาไร (2549) ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารออกมาได้ 7 ด้าน ได้แก่

1. ผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม
2 .ผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
3. ผู้นำด้านการให้การยอมรับนับถือ
4. การให้ความช่วยเหลือ
5 .การโน้มน้าวจิตใจ
6 .การประสานงานที่ดี
7. การเข้าสังคมได้ดี

2.3 การบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 33) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

บุญเติม เจริญ (2551, หน้า 25) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ธวัชชัย สิงห์จันทร์ (2551, หน้า 11) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานพัฒนาคุณภาพครู งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานผลและประเมินผลการเรียน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2551, หน้า 52) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลรวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วิกกค์ เฟอร์ลอง และไฮเบอร์เกอร์ (Vick, Furlong and Heiberger, 2008 : 7) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การวางแผนงานที่ต้องรับผิดชอบในการติดตามงานที่เกี่ยวกับวิชาการทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่ใหญ่กว่าการบริหารงานอย่างอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจและเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา เพราะงานวิชาการประกอบไปด้วยงานที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษามากมาย ไม่ว่าจะเป็นงานหลักสูตร หรืองานจัดการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล ฯลฯ ซึ่งแต่ละงานจะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าและคุณภาพของสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้นแล้วการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพนั้น จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใดหรือโรงเรียนระดับใดก็ตาม เนื่องจากเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา มาตรฐานหรือคุณภาพของการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ได้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 33) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการ

เรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2553: 38-39) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการเรียนการสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นงานเสริมหรืองานสนับสนุนงานวิชาการ งานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทำแทนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป

จันทรานี สงวนนาม (2553: 148) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557: 6) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริการงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะน าซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

สมิธ และคณะ (Smith, et.al., 1961 p, 170) ได้ศึกษาการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า ผู้บริหารใช้เวลาในการบริหารงานในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคคล คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

2.3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2549 : 22–25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการที่ สำคัญๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัด คือผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่การควบคุมคุณภาพการตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการิชาการโดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิดร่วมทำและร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 – E’s) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอน และกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่างๆที่ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กคือมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใชการลงทุนหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 32) กล่าววา การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งซึ่งเรียกว่าธรรมาภิบาลมาบูรณาการ ให้กับการดำเนินงานในด้านต่างๆ การบริหารงานวิชาการก็ต้องมีหลักธรรมาภิบาล คือ

1. หลักความคุ้มค่า คือการให้ผลผลิตคุ้มค่าแก่การลงทุน คือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร ไม่ลาออกกลางคัน ไม่เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. หลักนิติธรรม หมายถึง ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับทุกคนต้องปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 37–38) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา ซึ่งมีสาระสคัญโดยสรุป ดังนี้

1. หลักสูตร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา พร้อมทั้งเพิ่มเติมเนื้อหาในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในรายวิชานั้นๆ

2. แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบตรวจสอบดูเนื้อหาว่าสอดคล้องกับหลักสูตรเพียงใด การเพิ่มเติมเนื้อหา กระทำโดยผสู้อนตามความเหมาะสมกับยุคสมัยนั้นๆ

3. ประมวลการสอน ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม หากในสถานศึกษานั้น ไม่มีประมวลการสอน ก็จะได้จัดทำขึ้นให้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

4. ข้อสอบวิชาต่างๆ ต้องออกให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เป็นการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างครบถ้วน

5. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร สำหรับหลักสูตรเมื่อใช้ไประยะหนึ่งก็จะต้องมี การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ หรืออาจปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาก็ได้

6. ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้และแนวทางในการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริมวิชาการ

7. ครูคณาจารย์ในสถานศึกษา ได้ผลัดเปลี่ยนกันบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราว เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้พิเศษเพิ่มเติม

8. จัดให้มีการวิเคราะห์ผลการสอบ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน

9. ส่งเสริมการอ่านหนังสือของผู้สอน เนื่องด้วยเวลาเปลี่ยนไป วิชาการต่างๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้งบประมาณส่วนหนึ่งมาใช้สำหรับการจัดซื้อหนังสือ และตำราเรียนเข้าห้องสมุด

10. จัดประชมวิชาการของคณะครูเพื่ออภิปรายปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน

11. ผู้บริหารควรไปเยี่ยมห้องเรียน ในขณะที่ครูกำลังทำการสอนและควรทำเป็นประจำ

12. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญผู้สอนที่มีประสบการณ์สูงได้เข้าไปเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อแนะนำการสอนให้กับผู้สอนใหม่ๆ

13.ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรสาธิตการสอนด้วยตนเองแต่พยายามให้ผู้สอนเห็นวิธีการที่ดีๆ จากผู้สอนคนอื่นๆ

14. เมื่อหยุดเรียนปลายภาคเรียน ควรมีการสัมมนาผู้สอนและควรเรียนเชิญ ผู้สอนในสถานศึกษาอื่นๆ เข้าร่วมตามความเหมาะสม

15. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งครูผู้สอนไปร่วมประชุม และอบรมทางการ สอนตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น

วิโรจน์ บุญเรือง (2553 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้น ในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกบสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการกล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28-29) ไได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และด าเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550: 28) ได้กำหนดขอบข่ายการของบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. หลักสูตร

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. การวัดผลประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT)

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550: 8) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. วางแผนงานวิชการ

2. การจัดแผนการเรียน

3. การจัดตารางการเรียนการสอน

4. การจัดครูเข้าสอน

5. การพัฒนาการเรียนการสอน

6. การจัดการเรียนการสอน

7 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ

8). การจัดกิจกรรมนักเรียน

9. การวัดผลและประเมินผลการเรียน

10. งานทะเบียนนักเรียน

11. การประเมินผลงานวิชาการ

สัมมา รธนิธย์ (2560: 99) ได้กหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1 การจัดการหลักสูตร และแผนการเรียนรู้

2. การจัดการเรียนการสอน

3. การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน

4. การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน

5. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

จันทรานี สงวนนาม (2553:152) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

1.1) การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ

1.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3) สื่อการเรียนรู้

1.4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การวิจัยในชั้นเรียน

3. การสอนซ่อมเสริม

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

จารุณี เก้าเอี้ยน (2557: 12) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. งานการจัดหลักสูตร

2. งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. งานการใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน

4. งานการวัดผลการเรียนการสอน

5. การนิเทศการสอน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 , 13-18) ได้เสนอขอบข่ายงานด้านการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 บริหารการจัดหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 นิเทศเพื่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา

1.4 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงสถานศึกษา และรายงานผลให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 จัดทำแผนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลาสาระการเรียนรู้และผู้เรียน

2.3จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และปฏิบัติจริงจากแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

2.4 ใช้การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.5 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

3. การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนการเรียน

3.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3.3 วัดผล ปละเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนการเรียนรู้ และอนุมัติผลการเรียน

3.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

3.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

3.6 มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ

3.7 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

4.1 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.2 สนับสนุนส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานในสถานศึกษา

4.3 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา

5.2 จัดหาจัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูและผู้เรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้

6.1 จัดให้มีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

6.2 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

7.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูท าวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

7.2 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

8.1 ดำเนินการเสริมความรู้และประสบการณ์ให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่น

8.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนสามารถเลือกภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการโดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

8.3 สนับสนุนและช่วยเหลือให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่น

กรมสามัญศึกษา (ม.ป.ป., หน้า 9) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 11 ประการ

1. การวางแผนงานวิชาการ

1.1 จัดระบบบริหารงานวิชาการ เป็นหมวดวิชา

1.2 รวบรวมและจัดทำทะเบียน แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการและประชาสัมพันธ์ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองทราบ

1.3 จัดทำเอกสารคู่มือครูและคู่มือนักเรียนเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.4 จัดทำแผนงาน โครงการทางวิชาการ

1.5 วางแผนด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานวิชาการประจำปี

1.6 จัดทำโครงการทางวิชาการ

1.7 จัดบุคลากร ประสานงานกับแหล่งวิชาการนอกโรงเรียน

2. จัดตารางการเรียนการสอน

2.1 จัดให้มีตารางสอนประเภทต่าง ๆ เช่น ตารางสอนประจำชั้น ตารางสอนของครูแต่ละคน ตารางสอนประจำหมวดรายวิชา ตารางสอนรวม

2.2 จัดให้มีตารางการใช้ห้องเรียนและอาคารเรียนสถานศึกษา

2.3 การติดตามและประเมินผลการจัดตารางการเรียนการสอน

2.4 การปรับปรุงการจัดตารางสอน

2.5 การสอนซ่อมเสริม

3. การพัฒนาการเรียนการสอน

3.1 ส่งเสริมให้ครูนำวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาพร้อมทั้งรู้จักนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเน้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

3.2 ควบคุมการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ของแต่ละรายวิชา

3.3 จัดให้มีบริการแนะแนวการเรียนต่อ และการแนะแนวอาชีพ

3.4 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกาเรียนการสอน

3.5 ติดตามประเมินผลและพัฒนาการเรียนการสอน

4. การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ

4.1 จัดให้มีการนิเทศภายในและจัดหาเอกสารต่าง ๆ ทางวิชาการ

4.2 จัดฝึกอบรมครู การประชุมสัมมนาทางวิชาการ

4.3 ส่งเสริมให้ครูผลิตเอกสารทางวิชาการ และค้นคว้าวิจัย

4.4 ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงาน

5. การจัดกิจกรรมนักเรียน

5.1 จัดแผนการเรียนให้สนองจุดหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตร โดยคำนึงถึงความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และทรัพยากรของท้องถิ่น

5.2 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู อาจารย์

5.3 จัดปฐมนิเทศนักเรียน และผู้ปกครอง เกี่ยวกับการจัดแผนการเรียน การเลือกแผนการเรียนและการลงทะเบียนเรียน

5.4 พิจารณาเลือกใช้แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ

5.5 ประสานแผนการเรียนกับสถาบันอื่น เพื่อการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ

5.6 ประเมินผลการปรับปรุงการจัดแผนการเรียนและติดตามผลทุกระยะ

6. การจัดการเรียนการสอน

6.1 จัดให้ทำแผนการสอนและโครงการสอนเป็นรายวิชา

6.2 จัดให้ครูทำบันทึกการสอน

6.3 จัดหา ใช้ บำรุงรักษา

6.4 จัดหาทรัพยากร แห่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ

6.5 จัดทำแผน การใช้อุปกรณ์ภายในโรงเรียนและการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถานศึกษาอื่น

6.6 จัดห้องสมุดและส่งเสริมให้ครู นักเรียนได้ใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์

7. จัดครูเข้าสอน

7.1 จัดครูเข้าสอนให้ตรงวุฒิหรือประสบการณ์

7.2 จัดเฉลี่ยครูให้เพียงพอแต่ละหมวด

7.3 จัดสื่อหรือการสอนแทน กรณีที่ครูไปราชการ

8. การจัดกิจกรรมนักเรียน

8.1 จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย โดยให้ตรงกับความสนใจและนโยบายของกรมฯ กระทรวง

8.2 จัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนสามารถร่วมงานกับชุมชน

9. การวัดผลและประเมินผล

9.1 รวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

9.2 ชี้แจงแนวปฏิบัติและปฏิทินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน

9.3 ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนตามปฏิทินและแนวปฏิบัติที่กำหนด

9.4 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน

9.5 ติดตามประเมินผล และตรวจสอบหลักฐานการประเมินผลการเรียนการสอน

9.6 สร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลการเรียนตามจุดประสงค์ของรายวิชา

9.7 จัดให้มีเอกสารหรือแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียน พร้อมทั้งให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลและจัดเก็บเป็นระบบ และอำนวยความสะดวกในการใช้

9.8 จัดให้มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบการวัดผลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

9.9 ควบคุมและตรวจสอบให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด

10. การประเมินผลงานวิชาการ

10.1 จัดให้มีการประเมินผลงานวิชาการทุกระยะ

10.2 ตรวจสอบหลักฐานการด าเนินงานวิชาการ

10.3 วิเคราะห์การประเมินผลงานวิชาการและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11. งานทะเบียนนักเรียน จัดให้มีทะเบียนนักเรียน หรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน พร้อมทั้งจัดระบบการเก็บรักษาอย่างปลอดภัย และมีระบบให้บริการอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุถึง

จุดมุ่งหมายของการศึกษาตามที่ได้วางไว้ โดยในแต่ละสถานศึกษาสามารถที่จะกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารร่วมมือกับครูผู้สอน ในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านการเรียนการสอน ไปจนถึงการสำรวจ แก้ไข ติดตาม และการประเมินผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในโรงเรียนและชุมชน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม สำรวจความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน การเรียนแบบอัธยาศัย รวมทั้งกำหนดแนวทางการใช้หลักสูตรเสนอแนะกลุ่มงาน งานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และสามารถนำเอาประสบการณ์การเรียนรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้บริหารมีหน้าที่กำกับ ควบคุม ติดตาม จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสู่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาตามสภาพความเป็นจริงและเพิ่มศักยภาพของนักเรียนให้ เป็นคนเก่ง คนดี มีสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรจะสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายนั้น ผู้บริหารจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในหลักสูตรอย่างจัดเจน มีการวางแผนที่ดี นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม สำรวจความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน การเรียนแบบตามอัธยาศัย นอกจากนี้จะต้องมีการพัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอยู่เสมอและพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

4 .การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การนำผลการเรียนรู้ซึ่งเป็นความรู้ เป็นกระบวนการการกำหนดจำนวนตัวเลข ปริมาณ อันดับ ข้อมูลและลักษณะให้กับวัตถุ สิ่งของและบุคคลตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือในการวัด กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบและการวัดและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งด้านทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยที่ได้สั่งสมไว้มาประเมินเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของหลักสูตรในแต่ละระดับการศึกษา

5. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้คำแนะนำของผู้บริหารและครูให้เกิดการปรับปรุงการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การประยุกต์ใช้ความรู้ ทัศนคติ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นเพื่อพัฒนา ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการการส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาหารือร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติการนั้นปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่วางไว้ จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนารูปแบบการจัดเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐานด้านการจัดการศึกษาและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

6. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ หมายถึง การพัฒนามาตรฐานและกระบวนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันแก่ผู้รับบริการการศึกษาว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน เชื่อถือได้ สม่ำเสมอและพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สามารถบรรลุผลตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดให้สูงขึ้นตามศักยภาพของผู้เรียนเช่นกัน ฉะนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาก็จะต้องประกันในสิ่งที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนากระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพของการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน สังคม ชุมชนท้องถิ่น ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาทุกประการ

2.3.5 แนวคิดทฤษฎีและหลักการบริหารงานวิชาการ

เนตรทราย บัลลังป์ปัทมา (2551, หน้า 1) งานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียนต้องอาศัยการบริหารงานวิชาการอย่างมืออาชีพ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือ การมีส่วนร่วมประสานงานกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นหากโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความร่วมมือกัน อาจทำให้การจัดการศึกษาประสบกับปัญหาได้ ดังเช่น ที่คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาไว้ในปี พ.ศ. 2542 ระบุถึงปัญหาของการบริหารราชการ ศึกษาในภาพรวมในส่วนของการมีส่วนร่วมไว้ว่า ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสวนร่วมในการดำเนินงาน ขาดการเชื่อโยงกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ โดยหลักการแล้วกระทรวงศึกษาธิการควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนทางด้าน

วิชาการทรัพยากร การกำหนดนโยบายและมารฐานการศึกษา แต่ที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการยังไม่มี บทบาทดังกล่าว โดยได้สรุปแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารและครูควรแนะนำให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ควรมีการจัดเตรียม จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น วิสัยทัศน์ ปรัชญา คติพจน์ หลักสูตรแกนกลาง และจุดอ่อนจุดแข็งของนักเรียน ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนนัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรมีการกำหนดแผนงานวิชาการของโรงเรียนไว้ตลอดปีการศึกษา

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูฝ่ายวิชาการควรมีการจัดครูเข้าสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรจัดให้มีการปรึกษาหารือและประชุมร่วมกันในการวางแผนการเรียนการสอน และควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. ด้านการพัฒนาสื่อและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ให้ครูและนักเรียนใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาในการเรียนการสอน ควรให้โรงเรียนวางแผนจัดหา จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับความต้องการ และควรจัดบรรยากาศในห้องสมุดให้จูงใจนักเรียนเข้ามาใช้บริการ

5. ด้านวัดผลและประเมินผล ผู้บริหารและครูควรจัดให้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้น จัดให้มีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ควรมีการจัดทำคลังข้อสอบ และควรให้มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

6. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไว้อย่างถูกต้องชัดเจน จัดให้มีการสร้างเครื่องมือนิเทศสำหรับใช้ในการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศภายในโรงเรียนให้ชัดเจน

7. ด้านการส่งเสริมการแก่ครูและชุมชน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง โดยเข้ารับการอบรม การประชุม การสัมมนาทางวิชาการ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนแก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างเพียงพอ และควรจัดงบประมาณสนับสนุนแก่บุคลากร ที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างเพียงพอ และควรจัดให้มีการประชุม อบรมทางวิชาการอยู่เสมอ และผู้บริหารควรมีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในทุกด้าน

ฟาโยล (Fayol, 1949, pp. 20-41) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล ได้สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. เกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ (management functions) ฟาโยล อธิบาลถึงกระบวนการจัดการงานว่าประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ คือ

1.1. การวางแผน (planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องท าการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับแนวทางของการทำงานในอนาคต

1.2 การจัดองค์การ (organizing) ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดให้มี โครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่ เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

1.3 การบังคับบัญชาสั่งการ (commanding) หน้าที่การสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน

1.4 การประสานงาน (coordinating) ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.5 การควบคุม (controlling) ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องเชื่อมโยงงานทุกคนให้เข้ากันได้ตามแผนที่วางไว้ไว้แล้วทั้ง 5 หน้าที่ ที่ฟาโยล ได้วิเคราะห์แยกแยะไว้ดังนี้ ถือได้ว่าเป็นวิธีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

2. ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมความสามารถทางด้านร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ฟาโยล ทำการแยกแยะให้เห็นว่าคุณสมบัติทางด้านเทคนิควิธีการทำงานนั้น สำคัญที่สุดในระดับคนงานธรรมดาแต่สำหรับระดับสูงขึ้นไปกว่านั้น ความสามารถทางด้านบริหารจะเพิ่มความสำคัญตามลำดับ และมีความสำคัญมากที่สุดในระดับผู้บริหารขั้นสุดยอด ควรจะได้มีการอบรมความรู้ทางด้านการบริหารควบคู่กันไปกับความรู้ทางด้านเทคนิคในการทำงาน

3. เกี่ยวกับหลักจัดการ (management principles) ฟาโยล ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ใน การบริหารไว้ 14 ข้อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร หลักทั่วไปกล่าวได้ดังนี้

3.1 หลักเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (authority & responsibility) คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้นต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย

3.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (unity of command) คือ ใน กระทำใด ๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนใน

คำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมช่วยให้สามารถขจัดสาเหตุของการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนกงาน และระหว่างบุคคลในองค์ให้หมดไป

3.3 หลักการของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (unity of direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกันควรจะต้องดำเนินต่อไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกัน เป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน

3.4 หลักของการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (scalar chin) สายงานนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวอำนวยให้การบังคับบัญชา เป็นไปตามหลักขงการบังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูล ระหว่างกันอีกด้วย

3.5 หลักแบ่งงานกันทำ (division of work or specialization) คือ การแบ่งแยกงานกันตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นงานด้านบริหารหรือด้านเทคนิค

3.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงาน เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้ โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เรื่องดังกล่าวนี้จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นตัวอย่างที่ดี และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

3.7 หลักการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (subordination of individual general interest) หลักการของข้อนี้ระบุไว้ว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยต่าง เพื่อให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การนั้น ผลประโยชน์ส่วนได้เสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

3.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (remuneration) การให้และวิธีการ จ่ายผลประโยชน์ตอบแทนควรที่จะยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดทั้งสองฝ่าย

3.9 หลักของการรวมอำนาจให้ส่วนกลาง (centralization) หมายถึง การบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถควบคุมส่วนต่างขององค์การไว้ได้เสมอและการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดแล้วแต่กรณี

3.10 หลักการของความมีระเบียบเรียบร้อย (order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของ หรือคนต่างมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ในที่ใดของส่วนรวม หลักนี้ก็คือหลักฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและ ตัวคนในการจัดองค์การ

3.11 หลักของการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

3.12 หลักของความมีเสถียรภาพการว่าจ้างงาน (stability of tenure) คือ ทั้ง ผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้จนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้สิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารที่ไม่ประสิทธิภาพ

3.13 หลักของการคิดริเริ่ม (initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่ตนได้ทำอะไรด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนเองบ้าง

3.14 หลักของความสามัคคี (esprit de corps) เน้นถึงความจำเป็นที่ต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี

จากการศึกษาทฤษฎีการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจัดการของ เฮนรี่ ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม มีความเหมาะสมในการบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เป็นวิธีการบริหารงานวิชาการที่เป็นสากล มีลำดับขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานที่ต่อเนื่องสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านการบริหารงานวิชาการขององค์การได้เป็นอย่างดี

2.3.6 หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงารวิชาการ

พระพรหมมังคลาจารย์ (หลวงพอปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท 4 ในหนังสืองานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุขว่า อิทธิบาท 4 คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพงพอใจในเรื่องที่เราจะทำ วิริยะ ความเพียร ไม่ท้อถอยในการประกอบกิจนั้น ๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้น ๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสู่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุด

การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัตงานยึดกรอบอิทธิบาท 4 ในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกิจการหรือองค์กรนั้น ๆ แล้ว สังคมไทยก็มีหลักการบริหารวิชาการอย่างมีระบบเช่นกัน หลักการบริหารวิชาการ ดังกล่าวนี้คือการบริหารวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักการบริหารอย่างมีระบบ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (สุทธิชัย ปัญญโรจน, ประสบความสำเร็จในการบริหารโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 แหล่งที่มา: http://www.oknation.net/blog/print.php?id=328392 [10 ตลาคม 2564].)

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบ ความรัก การเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ความพอใจ ความรัก ความชอบ ในงานบริหารก่อน ถ้าไม่รักไม่ชอบไม่ต้องการจะเป็นผู้บริหารแล้วถูกบังคับให้เป็นผู้บริหารคน ๆ นั้นจะไม่มีความสุขในการทำงานด้านบริหาร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารคน บริหารงาน บริหารงบประมาณต่าง ๆ เราจะสังเกตได้ว่างานใด ๆ ถ้าเรารักชอบแล้วเรามักจะทำงาน

นั้น ๆ ด้วยความสุข รวมไปถึงสิ่งต่าง ๆ ด้วยไม่ว่าจะเป็นเรื่องผู้หญิงหรือแฟน ถ้าเราพอใจชอบผู้หญิงหรือแฟนเราแล้ว เราก็มักจะมีความสุขเมื่อได้อยู่ใกล้ การเลี้ยงสัตว์เลี้ยงก็เช่นกัน เมื่อเรารักสุนัข รักปลา รักม้า ฯลฯ เราก็มักจะมีความสุขในการได้เลี้ยงมัน

2. วิริยะ คือ ความขยัน หมั่นเพียร คนที่ประสบความสำเร็จในงานด้านบริหารจะต้องมีความรัก ความชอบ ความพอใจ ยังไม่พอ ต้องมีความขยันหมั่นเพียร เราจะเห็นได้จากการอ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ หรือดู ฟัง อ่าน จากสื่อต่าง ๆ ว่าคนที่เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นคนที่ขยันมากกว่าลูกน้อง ผู้บริหารบางคนต้องอยู่ในที่ทำงานมากกว่าลูกน้อง ในขณะที่ลูกน้องกลับบ้านแล้ว ผู้บริหารยังต้องมาตรวจงานในตอนกลางคืน ฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องมีความเพียร ดังเช่นคำเปรียบทว่า “น้ำหยดลงหินทุกวันหินมันยังกร่อน” ถ้าต้องการประสบความสำเร็จไม่ว่าเรื่องใด ๆ บุคคลผู้นั้นจะตองมีความเพียร

3. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ มีจิตใจที่จดจ่อกับสิ่งนั้น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ นอกจากจะมีความพอใจ ความขยัน ยังไม่พอ ยังต้องมีการเอาใจใส่ในงานอีก จึงจะทำให้งานบริหารประสบความสำเร็จ การจดจ่อในงานนั้น ๆ มักจะทำให้งานนั้น ๆ เกิดความผิดพลาดน้อยและงานนั้น ๆ ออกมาสวยเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลมีคุณภาพ

4. วิมังสา คือ รู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ (ทำไมเราถึงตัดสินใจพลาดขณะที่คู่แข่งตัดสินใจได้ถูก) ต้องรู้จักวิเคราะห์ใคร่ครวญ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนางานด้านบริหาร และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เช่น การพัฒนาการพูดต่อหน้าที่ชุมชน การเจรจา การพัฒนา บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ การที่ผู้บริหารรู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ วิเคราะห์ มักจะทำให้การตัดสินใจได้ถูกต้องมากกว่า มีการใช้ข้อผิดพลาดมาแก้ไขได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำใฝใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย 3) จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยไป 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพื้นที่การศึกษา

เพื่อให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานต่อการทำความเข้าใจผู้วิจัยขอนำเสนอความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหาร และการจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากร ทรัพยากร ได้มี การเปลี่ยนแปลงหลอมรวมเป็นหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด /อำเภอเดิมตองยุบเลิกไปและได้ประกาศจัดตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น มีจำนวน 175 เขต ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุง แก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ พ.ศ. 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัดนี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้กำหนดและ แก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ได้แก อำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน บนพื้นฐานของความเป็นไทย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้าง ขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

7. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายในและภายนอก โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัยรักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถ ในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีแบบการบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

ค่านิยมองค์การ

"องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม"

วัฒนธรรมองค์การ

"องค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณภาพการศึกษา"

กลยุทธ์การดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุรัช กรวยทอง (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง”พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยคือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้มิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังในด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสม่ำเสมอ

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

1.ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกัน

2.ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกลางมีประสิทธิผลน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหาร

3.ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหาร

อุบล โสภาภาค (2549, หน้า 111) ได้ศึกษาว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่าความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี อยู่ในภาพรวมระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบริหารแบบวางเฉยอยู่ระดับปานกลาง เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แพรพิไล เชียร์สมสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความหวังและที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ดาวิดพร็อพเพอร์ตี้เซอร์วิส จำกัด” พบว่าพนักงานบริษัทส่วนมากมีความหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์หัวหน้างานด้วยความเป็นมิตร เข้าพบได้ง่าย สร้างความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน คอยช่วยเหลือเกื้อกูลพนักงาน หัวหน้างานเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย เต็มใจต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานใหม่ๆ มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำข้อเสนอแนะจากพนักงานมาปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิเชียร สันจันตา (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาโดยภาพรวมพบว่าการบริหารด้านหลักสูตรไม่มีการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อนำมาปรับแผนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น การเรียนการสอนไม่มีการสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลไม่มีการวางแผนการประเมินผลอย่างเป็นระบบ อีกทั้งการนิเทศภายในไม่มีการพัฒนาเครื่องมือในการนิเทศภายในได้ให้หลากหลาย ส่วนแนวทางในการบริหารงานวิชาการควรยึดหลักสูตรของกรมวิชาการเป็นหลัก โดยเฉพาะหลักสูตรสถานศึกษา ใช้ส่งเสริม สนับสนุนการนำหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรประเมินตามสภาพจริง โดยประเมินตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนการนิเทศภายในควรมีการ

วางแผน กำกับติดตาม และดำเนินการนำผลการนิเทศ โดยให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศเพื่อให้เขากับบริบทของโรงเรียน

เอมิกา โตฉ่ำ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษากับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลวิจัยพบว่า 1. ระดับของการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 4. เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีกลุ่มตัวแปร 5 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านคุณลักษณะ ทางวิชาชีพของครูผู้สอน (X2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (X3) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหาร (X1) ด้านการจัดการงบประมาณ (X5) และด้านความพร้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ (X4) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 66.60

หนึ่งฤทัย หาธรรม (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยด้านผู้บริหารกับครูวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยด้านผู้บริหารและครูวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันยา เทพกัน (2553, หน้า 74-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ศิราณี มะแอ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดงบประมาณ และด้านบรรยากาศในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่ามี 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักสูตรด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียน อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดงบประมาณ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.60

จิรปรียา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 73-75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายค้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สาธิต มณฑานี (2559, หน้า 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทุกแบบอยู่ใน

ระดับมาก ยกเว้นแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ แบบขายความคิดหรือเสนอแนะ แบบมอบอ านาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสั่งการ ตามล าดับ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า แต่ละแบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าทัศนะของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีแต่ละแบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรทัย สุวรรณมณี (2562 หน้า 287-306) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล.ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก.เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูลในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (rxy = .897**)

พิชยา สุทธิแสน (2563, หน้า 86-89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรม แบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมและด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ การ

ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรมแบบตามสบายและพฤติกรรม แบบมุ่งความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บัค (Buck,1963) วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่พฤติกรรมแบบมุ่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ต่อมาในปี 1968 บอยส์ (Boyles) และโครน (Kroen) ต่างก็พบผลการวิจัยเช่นเดียวกับบัค แต่ก็มีผลการวิจัยของฟาสต์ (Fast) ในปี 1964 และฮอฟแมน (Hoffman) ในปี 1968 ที่ปรากฏผลตรงข้ามกับบัคและโครน กล่าวคือความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ซีแมน (Seeman) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ อีกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยนี้ปรากฏผลเช่นเดียวกันกับบัค บอยส์ ฮอฟแมนและฟาสต์ ดังกล่าวและในปี 1969 เซอร์จิโอแวนนี(Sergiovanni,1983,p.54) กับคณะได้วิจัยเมื่อ 1969 พบว่าบรรดาครูทั้งหลายชอบผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ผสมผสานกันไป ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอฟแมนและฟาสต์

โฮเวอร์ (Hoover, (1987, p. 3020-A) ได้ศึกษาเกียวกับแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เพื่อจะศึกษาว่าผู้นำทางการศึกษาจะมีลักษณะพฤติกรรมทีเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2แบบ ตามทฤษฎีของ Bass เช่นเดียวกับภาวะผู้นำทางทหารและธุรกิจหรือไม่ กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ความอาทร เสน่หา การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา ในขณะทีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบวางเฉย โดยทำการศึกษากับครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษา ในรัฐทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกัน

เคนดริค (Kendrick, 1988, p.2037-A) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผล โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงห้องเรียนให้เกิดประสิทธิผล

เฟลตัน (Felton, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับ ความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 31แห่ง ของมลรัฐMississippiโดยใช้ตัวอย่างซึงเป็นครูร้อยละ10ของประชากร ได้

กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ (Multifactor leadership questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

แซนเดอร์ (Sander, 2000, p. 1203) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการในรัฐแคลิฟอร์เนีย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารหลักสูตรมีการดำเนินการมากที่สุด การวัดผลและประเมินผลอยู่ระดับปานกลาง การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Anderson (2000, p. 156) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และครูที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสาร การจัดการ หลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

โบรฟี (Brophy, 2006) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา เมืองฮาร์ทฟอท ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาทางการศึกษา เป็นเพราะว่าครูมีงานในหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากการสอน มีเวลาที่จะเตรียมจัดทำสื่อน้อย และไม่มีความชำนาญเรื่องจัดการสื่อจากคอมพิวเตอร์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Quantitative Research) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การทำวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาวะบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนด/852รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างวิจัย เป็นการศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อทำโครงร่างงานวิจัย และดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือแล้วเสนอโครงร่าง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ตลอดจนแปรผลวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ตามหลักวิชาการแล้วปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์รายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษาเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Descriptive Reseach) โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างศึกษาสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง The One – shot non – experimental cas study ซึ่งแสดงเป็นแผนแบบดังนี้



R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 92 โรงเรียน

3.3.3 เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระบบ และสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้ทำวิจัยจึงใช้วิธี สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

1. จำแนกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ออกเป็น 4 อำเภอได้แก่ อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วยบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 แต่ละโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารอำนวยการสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน 3) ครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 368 คน ดังตารางที่ 3.1

3. การสุ่มผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
1. นครชัยศรี	33	25	25	25	50	100
2 บางเลน	46	36	36	36	72	144
3.พุทธมลฑล	8	6	6	6	12	24
4.สามพราน	33	25	25	25	50	100
รวมทั้งสิ้น	120	92	92	92	184	368

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

3.4.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้ของบริหาร (Xtot) จากการศึกษาตามแนวคิดของกริฟฟิทซ์ (Griffths) ได้สังเคราะห์ออกมาเป็นดังนี้ 1.การมีความคิดริเริ่ม (x_1) 2.การรู้จักปรับปรุงแก้ไข(x_2) 3.การให้การยอมรับนับถือ(x_3) 4.การให้ความช่วยเหลือ (x_4) 5.การโน้มน้าวจิตใจ (x_5) 6.การประสานงาน (x_6) 7.การเข้าสังคมได้ดี (x_7)

3.4.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ เกี่ยวกับบริหารงานวิชาการ (y_{tot}) ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูประกอบด้วย 1.การ

วางแผนงานด้านวิชาการ (y_1) 2.การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา(y_2) 3.การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา(y_3) 4.การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (y_4) 5.ด้านการนิเทศการศึกษา(y_5) 6.ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ(y_6)

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จากการศึกษาตามแนวคิดของกริฟฟิทซ์ (Griffths) ดังนี้ 1)การมีความคิดริเริ่ม 2)การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3)การให้การยอมรับนับถือ 4)การให้ความช่วยเหลือ 5)การโน้มน้าวจิตใจ 6)การประสานงาน และ 7)การเข้าสังคมได้ดี ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานด้านวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 4) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5) ด้านการนิเทศการศึกษ า และ 6) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ท (Rensis Likert, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร /การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2.ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถามซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective
Congruence) เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มี ค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ธีระศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ, 2549, หน้า 65) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try - Out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนในสถานศึกษา ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง แห่งละ 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Lee J, 1974, P. 161 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 419) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (Alpha) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ .956 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (Alpha) การบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .982

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้ แล้วไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตน

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

3.8.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.8.2 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด,2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.8.3 วิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression Analysis) ซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multipleregression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้น (Independent Variables) จะไม่มีความสัมพันธ์กันเองเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.7 1 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ซึ่งหากพบว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันเองก็จะพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์คือต้องมากกวา 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555, หน้า 277)

3.9 สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Desciptive Research) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้าบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 276 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 368 คน และได้กลับคืนมา 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X_1	แทน	การมีความคิดริเริ่ม
X_2	แทน	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข
X_3	แทน	การให้การยอมรับนับถือ
X_4	แทน	การให้ความช่วยเหลือ
X_5	แทน	การโน้มน้าวจิตใจ
X_6	แทน	การประสานงานที่ดี
X_7	แทน	การเข้าสังคมได้ดี
Xtot	แทน	พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร
Y_1	แทน	การวางแผนงานด้านวิชาการ
Y_2	แทน	การจัดการเรียนการสอน
Y_3	แทน	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
Y_4	แทน	การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
Y_5	แทน	การนิเทศการศึกษา

Y_6	แทน	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ
Y_{tot}	แทน	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา

4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 368 ฉบับ เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	147	39.9
	หญิง	221	60.1
	รวม	**368**	**100**
2	อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	122	33.2
	31 – 40 ปี	163	44.3
	41 – 50 ปี	62	16.8
	50 ปีขึ้นไป	21	5.7
	รวม	**368**	**100**
3	อายุราชการ		
	ไม่เกิน10 ปี	92	25.0
	11- 20 ปี	92	25.0
	21 – 30 ปี	184	50.0
	รวม	**368**	**100**
4	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	199	54.1
	ปริญญาโท	169	45.9
			.
	รวม	**368**	**100**
5	ตำแหน่งหน้าที่		
	ผู้อำนวยการ/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ	92	25.00
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ		
	ครูผู้สอน	92	25.00
		184	50.00
	รวม	**368**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 เมื่อพิจารณาอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 อายุ 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 เมื่อพิจารณาอายุราชการการทำงานในสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ21-30 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ มีอายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 เมื่อพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครูผู้สอน จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัย 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงานที่ดี 7) การเข้าสังคมได้ดี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

(n=368)

พฤติกรรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. การมีความคิดริเริ่ม	4.80	0.19	มากที่สุด
2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.71	0.20	มากที่สุด
3. การให้การยอมรับนับถือ	4.71	0.21	มากที่สุด
4. การให้ความช่วยเหลือ	4.72	0.19	มากที่สุด
5. การโน้มน้าวจิตใจ	4.82	0.13	มากที่สุด
6. การประสานงานที่ดี	4.77	0.18	มากที่สุด
7. การเข้าสังคมได้ดี	4.78	0.18	มากที่สุด
รวม	**4.76**	**0.05**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.05)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.13) รองลงมาได้แก่ด้านการมีความคิดริเริ่ม ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.19) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ด้านการให้การยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.21)

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 – 4.9 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม

(n=368)

	การมีความคิดริเริ่ม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ในการพัฒนา กล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลง	4.75	0.43	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการวางแผนและนำใช้แผนในการปฏิบัติงาน	4.81	0.38	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบสามารถหาแนวทางช่วยเหลือและแก้ปัญหาได้อยู่เสมอ	4.83	0.37	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อยู่เสมอ	4.80	0.39	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละเวลา เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จได้	4.80	0.39	มากที่สุด
	รวม	**4.80**	**0.19**	ระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบสามารถหาแนวทางช่วยเหลือและแก้ปัญหาได้อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.37) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนและนำใช้แผนในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.38) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ในการพัฒนา กล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.43)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุง แก้ไข

(n=368)

	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม และศึกษาดูงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน	4.67	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเสมอ	4.66	0.47	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.76	0.42	มากที่สุด
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ	4.74	0.43	มากที่สุด
5	ผู้บริหารจัดให้มีระบบให้คำแนะนำเมื่อมีการมอบหมายงานขณะการปฏิบัติงานและหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานหรือโครงการ	4.73	0.43	มากที่สุด
	รวม	**4.71**	**0.20**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.43) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเสมอ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการให้การยอมรับนับถือ

(n=368)

	ด้านการให้การยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.66	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ในสถานศึกษาการสอนการปฏิบัติและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.75	0.43	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.58	0.49	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	4.74	0.43	มากที่สุด
5	ผู้บริหารยอมรับและแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.81	0.38	มากที่สุด
	รวม	**4.71**	**0.21**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการให้การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับและแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.38) รองลงมา คือผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ในสถานศึกษาการสอนการปฏิบัติและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.43) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการให้ความ ช่วยเหลือ

(n=368)

	การให้ความช่วยเหลือ	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ	4.68	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้ความสนใจในปัญหาของครูและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่	4.79	0.40	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเพื่อการทำงานที่ดี	4.70	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.69	0.46	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู	4.74	0.43	มากที่สุด
	รวม	**4.72**	**0.19**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจในปัญหาของครูและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.19) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.43) สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ด้านการโน้มน้าว จิตใจ

	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในที่ประชุมและที่สาธารณะได้	4.71	0.45	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครู ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา	4.84	0.36	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเลือกใช้ภาษาในการพูดได้อย่างเหมาะสม	4.83	0.37	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในการใช้การพูดเพื่อโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น	4.88	0.32	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถพูดให้คณะครูร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.83	0.36	มากที่สุด
	รวม	**4.82**	**0.13**	**มากที่สุด**

(n=368)

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในการใช้การพูดเพื่อโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครู ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในที่ประชุมและที่สาธารณะได้ ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงานที่ดี

(n=368)

	ด้านการประสานงานที่ดี	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารจัดระบบการสื่อสารในหน่วยงานที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจมากขึ้น	4.86	0.34	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความแตกต่างของบุคคล	4.77	0.41	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการช่วยเหลือครูเพื่อแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.65	0.47	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความเป็นธรรม และให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติหน้าที่	4.80	0.39	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูได้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมประเมินผลและชื่นชมในผลงาน	4.77	0.42	มากที่สุด
	รวม	**4.77**	**0.18**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงานที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารจัดระบบการสื่อสารในหน่วยงานที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเป็นธรรม และให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.39) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีการช่วยเหลือครูเพื่อแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดี

(n=368)

	ด้านการเข้าสังคมได้ดี	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาคส่วนอื่นๆในการปฏิบัติงาน	4.68	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง เป็นที่ยอมรับของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.76	0.42	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมร่วมกับชุมชนหน่วยงานราชการอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.46	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถบริหารเวลาในการเข้าสังคมภายนอกสถานศึกษา นอกเวลาราชการอย่างสม่ำเสมอ	4.87	0.33	มากที่สุด
5	ผู้บริหารแสดงความยินดีแก่ครูเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและงานที่ได้รับมอบหมาย	4.94	0.23	มากที่สุด
	รวม	**4.78**	**0.18**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารแสดงความยินดีแก่ครูเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.23) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบริหารเวลาในการเข้าสังคมภายนอกสถานศึกษา นอกเวลาราชการอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = 0.33) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาคส่วนอื่นๆในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.46) และผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมร่วมกับชุมชนหน่วยงานราชการอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.46)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ การบริหารงาน

วิชาการ ได้แก่ 1)การวางแผนงานด้านวิชาการ 2)การจัดการเรียนการสอน3)การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 4)การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5) การนิเทศการศึกษา 6)การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

(n=368)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. การวางแผนงานด้านวิชาการ	4.81	0.15	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนการสอน	4.79	0.12	มากที่สุด
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.78	0.16	มากที่สุด
4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.83	0.12	มากที่สุด
5.การนิเทศการศึกษา	4.83	0.16	มากที่สุด
6.การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ	4.79	.010	มากที่สุด
รวม	**4.80**	**0.08**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80 S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.83 S.D. = 0.12) รองลงมาคือด้านการการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.83 S.D. = 0.16) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.78 S.D. = 0.16)

การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.11 - 4.16 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ

(n=368)

การวางแผนงานด้านวิชาการ	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1 สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.86	0.34	มากที่สุด
2 สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาด้านงานวิชาการของสถานศึกษา	4.84	0.36	มากที่สุด
3 สถานศึกษามีการสำรวจแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.91	0.28	มากที่สุด
4 สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการติดตามการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.77	0.41	มากที่สุด
5 สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.70	0.45	มากที่สุด
รวม	**4.81**	**0.15**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81,S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สถานศึกษามีการสำรวจแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา($\overline{X}$ = 4.91,S.D. = 0.28) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.86,S.D. = 0.34) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.70,S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

(n=368)

	การจัดการเรียนการสอน	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	สถานศึกษามีการใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอน ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน	4.79	0.40	มากที่สุด
2	สถานศึกษาจัดให้ครูผู้สอนได้สอนตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	4.79	0.40	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด
4	สถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.81	0.39	มากที่สุด
5	สถานศึกษามุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.69	0.45	มากที่สุด
6	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีสุข มี คุณภาพชีวิตที่ดี	4.83	0.36	มากที่สุด
	รวม	**4.79**	**0.12**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79,S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีสุข มี คุณภาพชีวิตที่ดี ($\overline{X}$ = 4.83,S.D. = 0.36) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82,S.D. = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.69,S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

(n=368)

	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	สถานศึกษาทำความเข้าใจองค์ประกอบหลักสูตร อย่างชัดเจน	4.92	0.26	มากที่สุด
2	สถานศึกษาได้ศึกษา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมและการจัดประสบการณ์ใน หลักสูตรอยู่เสมอ	4.75	0.42	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้ มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น	4.70	0.45	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทและสภาวะการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น	4.73	0.44	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในบริบท	4.82	0.37	มากที่สุด
	รวม	**4.78**	**0.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78,S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ สถานศึกษาทำความเข้าใจองค์ประกอบหลักสูตร อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.92,S.D. = 0.26) รองลงมาคือข้อ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมในบริบท ($\overline{X}$ = 4.82,S.D. = 0.37) และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้ มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.70,S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

(n=368)

	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	สถานศึกษามีกระบวนการในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน	4.96	0.19	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบและการวัดและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.92	0.25	มากที่สุด
3	สถานศึกษากำหนดผลการเรียนรู้เป็นแบบ กระบวนการ จำนวนตัวเลข ปริมาณ อันดับ ข้อมูลให้กับบุคคลตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.72	0.44	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดผล ที่ได้มาตรฐาน	4.82	0.38	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล ด้านทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	4.71	0.45	มากที่สุด
	รวม	**4.83**	**0.12**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83,S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกคือ สถานศึกษามีกระบวนการในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน ($\overline{X}$ = 4.96,S.D. = 0.19) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบและการวัดและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 4.92,S.D. = 0.25) และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล ด้านทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ($\overline{X}$ = 4.71,S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านนิเทศ การศึกษา

(n=368)

	นิเทศการศึกษา	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	สถานศึกษามีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการ สอนของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.87	0.33	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ความรู้ ทัศนคติ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.81	0.38	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาและร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.75	0.43	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีจุดมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนารูปแบบการจัดเรียนการสอนสนองต่อความ ต้องการผู้เรียน	4.87	0.32	มากที่สุด
	รวม	**4.83**	**0.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83,S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ สถานศึกษามีจุดมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนา รูปแบบการจัดเรียนการสอนสนองต่อความ ต้องการผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.87,S.D. = 0.32) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการ สอนของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ($\overline{X}$ = 4.87,S.D. = 0.33) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาและร่วมกันกับ ผู้เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.75,S.D. = 0.43)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

(n=368)

	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	สถานศึกษาส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน	4.82	0.38	มากที่สุด
2	สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)	4.76	0.42	มากที่สุด
3	สถานศึกษาตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยสนับสนุนให้ครูผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	4.81	0.39	มากที่สุด
4	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	4.79	0.40	มากที่สุด
5	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.76	0.42	มากที่สุด
	รวม	**4.79**	**0.10**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79,S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน ($\overline{X}$ = 4.82,S.D. = 0.38) รองลงมาคือ สถานศึกษาตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =

4.81,S.D. = 0.39) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์) และสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน ($\overline{X}$ = 4.76,S.D. = 0.42)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่3 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 หรือไม่ เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมและรายด้านดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

(n = 368)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1								
X_2	-.262**	1							
X_3	.249**	-.511**	1						
X_4	.077	.356**	-.053	1					
X_5	.067	-.023**	-028	-.418**	1				
X_6	-.038	-.128*	-.076	.322**	-.248**	1			
X7	-.006	.138**	-.176**	-.245**	.035	-.612**	1		
X_{tot}	.581**	.226**	.276**	.615**	-.043	.132*	.054	1	
Y_{tot}	.234**	.335**	.149**	.552**	-.230**	.148**	-.327**	.474**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{tot}) กับการบริหารงานวิชาการ(Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจก่อให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์หาค่า VIF และ Tolerance รายละเอียดตามตาราง 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปร พยากรณ์

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	Tolerance	VIF
X_1	.860	1.162
X_2	.499	2.006
X_3	.592	1.689
X_4	.602	1.661
X_5	.735	1.360
X_6	.460	2.174
X_7	.538	1.860

จากตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรพยากรณ์ คำว่า **Tolerance** และค่า **VIF** ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า **Tolerance** ของตัวแปรปัจจัยมี ค่าตั้งแต่ 0.460 – 0.860 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อ

พิจารณาค่า **VIF** มีค่า 1.162 – 2.174 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.3 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ซึ่งผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยค่า **Tolerance** และค่า **VIF** สอดคล้องกันสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาพหุสัมพันธ์ร่วมที่จะทำให้เกิด Multicollinearity ผู้วิจัย จึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple Regression) ในขั้นตอนต่อไปโดยผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม (X_1) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2) การให้การยอมรับนับถือ (X_3) การให้ความช่วยเหลือ (X_4) การโน้มน้าวจิตใจ(X_5) การประสานงานที่ดี(X_6) การเข้าสังคมที่ดี(X_7) เพื่อทำนายตัวแปรตามการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.380	5	.276	70.355	.000
Residual	1.420	362	.004		
Total	2.799	367			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.702
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.493
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.486
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.062

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coeffcients		Standardized Coefficients	t	p
	คะแนนดิบ ß	ค่ามาตรฐาน Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.873	.798		14.476	.000
การให้ความช่วยเหลือ (X_4)	.142	.019	.320	7.381	.000
การเข้าสังคมได้ดี (X_7)	-.125	.019	-.270	-6.709	.000
การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2)	.188	.021	.437	8.893	.000
การมีความคิดริเริ่ม (X_1)	.119	.018	.270	6.744	.000
การให้การยอมรับนับถือ (X_3)	.085	.018	.212	4.750	.000

*p<.05, ** p<.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_4) การเข้าสังคมได้ดี (X_7) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2) การมีความคิดริเริ่ม (X_1) การให้การยอมรับนับถือ (X_3) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหูคูณ (R) เท่ากับ 0.702 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.493 หมายความว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_4) การเข้าสังคมได้ดี (X_7) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2) การมีความคิดริเริ่ม (X_1) การให้การยอมรับนับถือ (X_3) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 49 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.062

ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_4) การเข้าสังคมได้ดี (X_7) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2) การมีความคิดริเริ่ม (X_1) การให้การยอมรับนับถือ (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

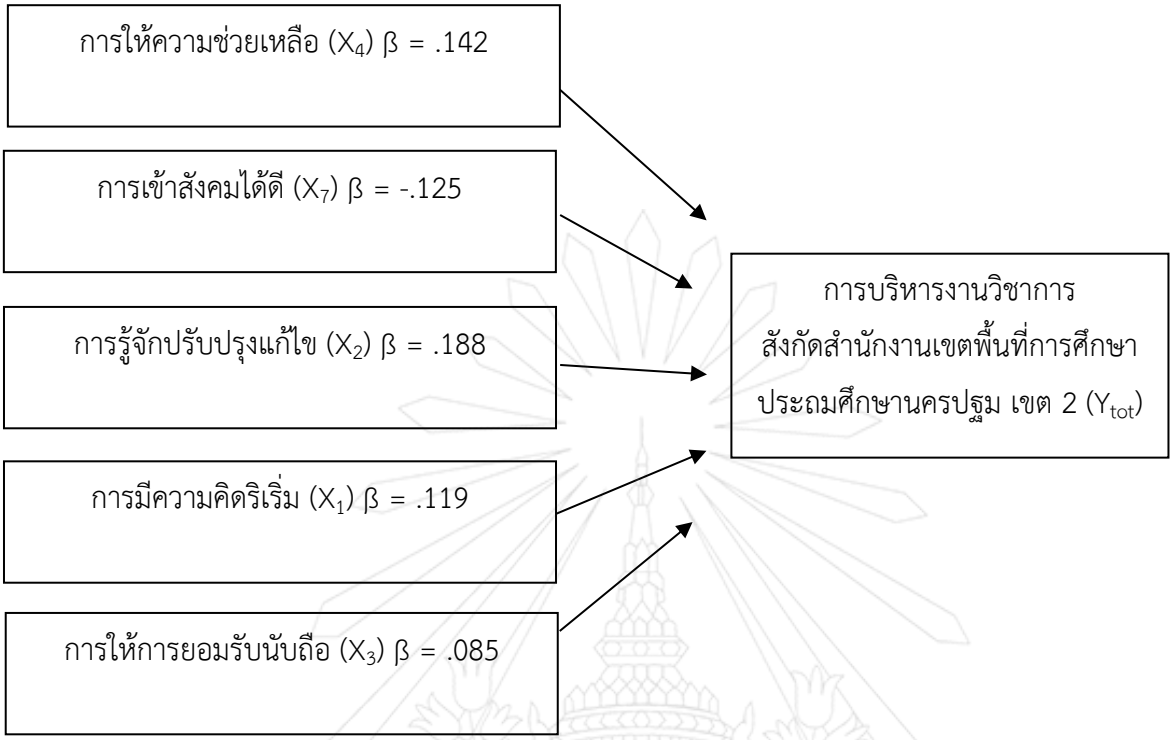
สามารถเขียนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 2.873 + .142^{**} (X_4) + -.125 (X_7) + .188 (X_2) + .119 (X_1) + .119 (X_3)$$

สามารถเขียนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .019 (X_4) + .019 (X_7) + .021 (X_2) + .018 (X_1) + .018 (X_3)$$

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2



ภาพที่ 4.1 สรุปผลการถดถอยพหุคูณพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

β หมายถึง ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย

→ หมายถึง ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการถดถอย

ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญดังนี้

การให้ความช่วยเหลือ (X_4) .142 การเข้าสังคมได้ดี (X_7) -.125 การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2) .188 การมีความคิดริเริ่ม (X_1) .119 การให้การยอมรับนับถือ (X_3) .085 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2.เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3.เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ได้กลุ่มประชากร 120 โรงเรียน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตาราง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการ และ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ กริฟฟิทซ์ (Griffths, pp.243-244) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งนำมาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 คือการวิเคราะห์การถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepvvise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ รองลงมาคือด้านการมีความคิดริเริ่ม สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการให้การยอมรับนับถือ โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1.1 การมีความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบสามารถหาแนวทางช่วยเหลือและแก้ปัญหาได้อยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนและนำใช้แผนในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ในการพัฒนา กล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลง

1.2 การรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเสมอ

1.3 การให้การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับและแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ในสถานศึกษาการสอนการปฏิบัติและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

1.4 การให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจในปัญหาของครูและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

1.5 ด้านสังคมและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และ ผู้บริหารมีการพิจารณาความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้มีความมุ่งมั่นและโอกาสทางการศึกษามีความเข้มแข็ง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสาธารณชนและองค์กรเอกชนเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษา ผู้บริหารประยุกต์ใช้การประชาสัมพันธ์การสื่อสารกับครูเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน

1.6 การโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในการใช้การพูดเพื่อโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครู ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ คือ ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในที่ประชุมและที่สาธารณะได้

1.7 การประสานงานที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดระบบการสื่อสารในหน่วยงานที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจมากขึ้น รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเป็นธรรม และให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีการช่วยเหลือครูเพื่อแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5.1.2 ผลการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ การนิเทศการศึกษา รองลงมาคือการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

2.1 การวางแผนงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสำรวจแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.2 การจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีสุข มี คุณภาพชีวิตที่ดี รองลงมาคือ สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาทำความเข้าใจองค์ประกอบหลักสูตร อย่างชัดเจน รองลงมาคือข้อ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในบริบท สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้ มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

2.4 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบและการวัดและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล ด้านทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2.5 นิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีจุดมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนา รูปแบบการจัดเรียนการสอนสนองต่อความ ต้องการผู้เรียน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการ สอนของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ คือสถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาและร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ

2.6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน รองลงมาคือ สถานศึกษาตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์) และสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การมีความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถเขียนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 2.873 + .142\ (X_4) + -.125\ (X_7) + .188\ (X_2) + .119\ (X_1) + .119\ (X_3)$$

สามารถเขียนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .019\ (X_4) + .019\ (X_7) + .021\ (X_2) + .018\ (X_1) + .018\ (X_3)$$

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยด้านที่จัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ด้านการโน้มน้าวจิตใจ รองลงมาคือด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านที่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายคือด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำที่สามารถทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร คือผู้นำที่มีภาวะผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจในการดำเนินงานขององค์กร ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดและปรัชญาการบริหารต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว การมีภาวะผู้นำที่ดีนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับฐานะและระดับของผู้ฟัง แสดงออกถึงความจริงใจในการพูดให้เกิดความศรัทธาจากผู้ฟัง พูดให้คณะครูร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา และยังคอยโน้มน้าวจิตใจศรัทธาความเชื่อมั่นผู้ร่วมงานด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ มีความจริงใจในสิ่งที่พูดเพื่อให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ คูนทซ์และไวริช (Coontz & Whiterich, อ้างถึงใน คติ หงส์วิไล,2540,หน้า 53-54) ได้สรุปผลการวิจัย ซึ่งมีนักวิจัยบางท่านสามารถค้นพบคุณลักษณะพิเศษที่ผู้บริหารหรือผุ้เป็นหัวหน้างานพึงมี ได้แก่ มีความอดทนและรู้จักแสดงความพึงพอใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การยอมรับในความสามารถศักยภาพการประสานงานและ

คุณลักษณะที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และมีการตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องานของเขาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และมีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องานของเขา มีส่วนช่วยให้เข้าเพิ่มความภาคภูมิใจในตัวเองให้สูงที่สุด พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในทีมงานเดียวกันสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่เขาจะได้ประโยชน์ในส่วนที่ควรจะได้ ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถจึงนับเป็นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนรับผิดชอบในส่วนที่เขาทำได้และมีอำนาจหน้าที่ในงานนั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ วงศ์ยะรา (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 7 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏว่าความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องผู้บริหารสามารถพูดในที่ชุมชนกับผู้คนด้วยความมั่นใจไม่มีกริยาประหม่า เคอะเขิน ทางผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 การศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับ2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วย เจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพที่ดีในอนาคต การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษา ต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นประเมินพัฒนาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรม วัดผล และประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา ดังนั้น การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบในการดำเนินการ โดยเฉพาะด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา ตามที่แคมพ์เบลล์และคณะ (Campbell et al., 1978, pp. 116-119) ได้เสนอแนะไว้ว่า งานวิชาการ เป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการด าเนินการและการประเมินผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวกับการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะสถานศึกษา การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนหลักสูตร การจัดและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์การสอนและการประเมินผลการสอนซึ่ง

สอดคล้องกับสำเริง แสงทัน (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ตามทรรศนะของครูวิชาการโรงเรียนผลการศึกษาพบว่า ครูวิชาการมีทรรศนะต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสุชาดา ศิริสุวรรณ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของหิรัญ เชิดฉันท์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

5.2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมี 5 ด้านได้ แก่ด้านความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ และ การเข้าสังคม

ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่ม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบดี มีการศึกษาและ มีความรู้ที่ดี ซึ่งผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มมักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซาก แต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้งานของเขามีชีวิตชีวา และมีความแปลกใหม่กว่าเดิม มีความศรัทธาที่จะทำงานที่ค่อนข้างยากซับซ้อน มีความมุ่งมั่น มีสมาธิแน่วแน่ในการทำงาน ไม่เห็นแก่สินจ้างและรางวัล มีแรงจูงใจภายใน หรือความรักความศรัทธาและมีความพอใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2016) ซึ่งคล้องกับการศึกษาของไวสเบิร์กและสปริงเกอร์ (“Weisberg and springer, 1961) ที่กล่าวว่าคนที่มีความคิดริเริ่มสูงจะมีความรู้สึกดีเกี่ยวกับตนเอง มักเป็นคนที่ระลึกถึงสิ่งต่างๆ ได้ง่าย เป็นคนที่มีอารมณ์ขัน มีความเป็นอิสระ มีความรู้สึกไว ช่างสังเกต มีความคิดแปลกใหม่ ชอบการผจญภัย ชอบความเสี่ยง ชอบทดลอง มีนิสัยอยากรู้อยากเห็น กระหายใคร่รู้อยู่เสมอ ไม่ยอมคล้อยตามความคิดของคืนอื่นๆ อย่างง่ายๆ (Non – conformity) ซึ่งคุณลักณะของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร เพราะเมื่อการปฏิบัติงานประสบปัญหาต่างๆ ก็จะมีผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ หรือตัดสินใจ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติไกร บุญทน และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าความคิดริเริ่มของผู้บริหารโดยภาพรวม ส่งผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ในด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ตามคำนิยามของการรู้จักปรับปรุงแก้ไขคือการที่บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นมีการจัดประชุม หรือการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักแก้ปัญหา ซึ่งการที่ผู้บริหารรู้จักแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม และตรงประเด็นโดยการแก้ปัญหาต่างๆ มีการปรึกษาหารือหรือมีการร่วมคิดร่วมทำ มีการจัดประชุมเพื่อร่วมกันคิดแก้ปัญหา ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือของครูซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานวิชาการได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียน เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือการให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน ซึ่งในการดำเนินการบริหารงานวิชาการพบเจอปัญหาหลายอย่าง โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการดำเนินงานค่อนข้างมาก ทั้งทางด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน การพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และการวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนทั้งสิ้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบบริหารไม่ดีจะส่งผลกระทบถึงส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งการบริหาร จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงผู้บริหารจะกระทำเพียงคนเดียว แต่มี ผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งทางด้าน สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะนำเอาเทคนิควิธีการ และกระบวนการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,2535)

การยอมรับนับถือได้แก่ การที่ผู้บริหารได้แสดงการยอมรับต่อความสำเร็จ ของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนซึ่งการยอมรับนับถือยังรวมถึงการให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการรับฟังความคิดเห็นเป็นการให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน และการยอมรับฟังความคิดเห็นเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่างๆ และเป็นการรับฟังความคิดเห็นเป็นการร่วมคิดร่วมทำก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานครพบว่า การยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร

การให้การช่วยเหลือ คือการที่ผู้บริหารมีความสนใจในปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจที่จะรับฟังปัญหาและร่วมคิดเพื่อคลี่คลายปัญหา การบริหารงานวิชาการเป็นการทำงานร่วมกันของคนหลายฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายก็จะมีปัญหาแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความสนใจต่อปัญหาต่างๆ และร่วมคิดแก้ปัญหาไปด้วยกันโดยไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาแต่เพียงส่วนเดียวนั้น จะทำให้เกิดความปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ภาระงานต่างๆ ดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการได้เป็นอย่างดีอีกด้วย มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา และ จรูญเกียรติ กุลสอน (2559) กล่าวว่า การบริหารที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี หรือมีการให้คำแนะนำพร้อมด้วยให้กำลังใจเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาด เพื่อให้งานนั้นๆ ดำเนินแล้วเสร็จได้อย่างลุล่วง ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรหรือจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมศักยภาพต่อผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ควรมีการแจ้งการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใสตามความเป็นจริง

การเข้าสังคมที่ดีของผู้บริหาร ได้แก่ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสมพร สุทัศนีย์ (2542,น.15-18) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นเรื่องของคนโดยตรง ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวม ซึ่งส่วนตัวหมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว และส่วนรวมซึ่งหมายถึง การสร้างความสัมพันธ์นอกบ้านกับเพื่อนร่วมงานนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการเข้าสังคมที่ดีของผู้บริหารจึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งของการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถนำมนุษยสัมพันธ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์การได้รับผลดี และตัวผู้บริหารเองก็จะได้รับผลดีตามไปด้วย เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ (ขุนทอง สุขทวี, ประกาศิต อานุภาพแสนยากร, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ และสุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง, 2562, น.37) มนุษยสัมพันธ์นอกจากจะนำไปใช้ในชีวิตส่วนตัว ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งนับได้ว่าเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการแล้ว ยังสามารถปรับเป็นความสัมพันธ์แบบทางการใช้ในองค์การต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางทุกองค์การที่มีบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารย่อมตระหนักดีว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน พิมพ์ใจ โอภาณุรักษ์ธรรม (2542, น.95) กล่าวว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ให้ดีขึ้นโดยพยายามรวบรวมกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องขึ้นมาเป็นหลักวิชา และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกัน เปรียบประดุจสายใยเชื่อมโยงสังคมให้เป็นปึกแผ่น ร่วมมือประสานงานขจัดข้อขัดแย้ง และช่วยแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะนักบริหารจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ เช่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลโดยทั่วไปจึงจำเป็นต้องใช้หลักมนุษย

สัมพันธ์เป็นพิเศษในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และจูงใจในการทำงานอันจะเป็นแนวทางที่จะชนะใจคนครองใจคนให้นิยมนับถือ อันจะสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550, น.23) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลในองค์การนั้นย่อมถือได้ว่าเป็นมูลเหตุแห่งการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องในการชนะใจลูกน้องเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือเลื่อมใสศรัทธา ยอมทำงานหรือให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงมีบทบาทมากในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์การ ฉะนั้นการที่จะทำให้การทำงานในองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ หากผู้บริหารไม่สามารถครองใจลูกน้องได้แล้ว ผู้บริหารนั้นยากที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

สำหรับด้านที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการได้แก่ ด้านการประสานงานที่ดี และด้านการโน้มน้าวใจ ซึ่งทั้งสองด้านนี้ที่ไม่ส่งผลอาจเป็นไปได้ว่าทั้งสองด้านเป็นทักษะทางด้านภาษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการลงมือปฏิบัติปฏิบัติ ซึ่งภาระงานของการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยการสอน หลักสูตร การวัดการประเมินผล และการประกันคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งเน้นการปฏิบัติและลงมือทำ โดยจะมีผู้รับผิดชอบทำงานตามหน้าที่ของตนอยู่แล้ว ดังนั้นการใช้ทักษะทางด้านภาษาหรือการสื่อสารของผู้บริหารจึงไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติไกร บุญทน และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าความคิดริเริ่มของผู้บริหารด้านการสื่อความหมายด้านภาษาไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากการศึกษาผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ดังนี้ การโน้มน้าวจิตใจ การมีความคิดริเริ่ม การเข้าสังคมได้ดี การประสานงานที่ดี การให้ความช่วยเหลือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และ

การให้การยอมรับนับถือ ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ กล้าตัดสินใจ กำหนดทิศทางและเป้ามายชัดเจน มีความยุติธรรมและเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.2 จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่จัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ การนิเทศการศึกษา รองลงมาคือการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายคือการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ตามลำดับ สถานศึกษาควรมีวิธีการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้งานวิชาการ ในสถานศึกษา เพื่อให้งานด้านวิชาการดำเนินการได้อย่างสำเร็จ

5.3.1.3 จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์คล้อยตามกัน ชี้ให้เห็นว่าหากผู้บริหารสถานศึกษา นำพฤติกรรมภาวะผู้นำ ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจะทำให้ สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสามารถบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มศักยภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรทำการวิจัย ดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อหาแนวทางในการจัดการศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ใน เขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือภูมิภาคอื่นๆ

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

กันยา เทพกัน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงศึกษาธิการ (2552). หลักสตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สำนัก.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2546) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

เกียรติไกร บุญทน และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2557). ความคิดริเริ่มของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5 (1), 1-11.

เกื้อกูล แสงพริ้ง. (2548). การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขุนทอง จริตพันธ์0 (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ นครปฐม.

ขุนทอง สุขทวี, ประกาศิต อานุภาพแสนยากร, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ และสุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง, (2562).มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ.วารสารวิชาการ,13(2), น.35-44.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จารุณี เก้าเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จันทนา คูหารัตน์. (2547).พฤติกรรมผู้นำหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติในเขตการศึกษา 12, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

จิรปรียา แผ่นสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2549). การบริหารงานวิชาการ ปัตตานีฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา. สงขลา: สำนักวิทยาบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ปัตตานี.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2544). ภาวะผู้นำ. เอกสารประกอบการสอนวิชา 1065101 หลักและทฤษฎีบริหาร การศึกษา. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

ดารัตน์ พิมพ์อุบล. (2547). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ถวิล อรัญเวศ. (2549). การนำพุทธวิธีในการสอนมาใช้สอนจริยศึกษาในระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550).มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.กรุงเทพฯ:สหธรรมมิก.

ธร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัชชัย สิงห์จันทร์. (2551). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นิพนธ์ กาชาติ. (2548). แนวปฏิบัติปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชุมชน บ้านวังดิน อำเภอลี้จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2544). พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

เนตรทราย บัลลังก์ปัทมา. (2551). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดไร่ขิง (สุนทรอุทิศ) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

บัวคำ ตั้งสุวรรณ์. (2549). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บุญส่ง พุทธรักษ์พงศ์. (2545). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเติม เจริญ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา สังกัดส านักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ประชุม ผงผ่าน. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊กพอยท์, 2545.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พัชรพงศ์ ชวนชม และประสพชัย พสนุนท์.(2559).ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(2), น.269-276.

พัชรี จิรังชัย. (2545). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.

พิชยา สุทธิแสน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

พระพรหมมังคลาจารย์ (หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ), งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข, (กรงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.), หน้า 60.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2559). มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพครั้งที่ 3). ชลบุรี : มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา และ จรูญเกียรติ กุลสอน. (2559). การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. ธรรมทรรศน์, 16(3), 165-176.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ลือชา เสถียรวีรภาพ. (2550). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูคูชั่น.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2544). ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

วิเชียร สันจันตา. (2550). แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วีรยา พวงไทย. (2550). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศเบื้องต้น. สมุทรปราการ : กนิษฐาการพิมพ์.

สาธิต มณฑานี. (2559). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สถิตย์ ทองคำ. (2544). มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2544). วิสัยทัศน์ขุนคลัง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

สมชาย จินดาพันธ์. (2546). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สันติ บุญภิรมย์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยร่มเกล้า.

สัมมา รธนิธย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพลส.

สุชีพ พฤติพันธ์พิศุทธ์ (2545). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

สิริกร สุขสุดไพศาล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรัช กรวยทอง. (2547). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัด

การศึกษาให้คระกรรมการ สำนักงานพื้นที่และสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย อำนาจการบริหาร และจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,2553),9.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2016). การคิดเชิงสร้างสรรค์. หนังสืออิเลกทรอนิกค์.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา. วาสารวิชาการ. 5(6) : 23-30.

หนึ่งฤทัย หาธรรม. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

หิรัญ เชิดฉันท์. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.

อรทัย สุวรรณมณี (ผู้บรรยาย). (17 กรกฎาคม 2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล. ใน การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 11 (หน้า 287-306). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อนุภาพ วาทีทอง. (2548). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนวัดสามัคคี ธรรมสำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยลัยราชภัฏจันทรเกษม.

อัญชลี โพธิ์ทอง. (2551). สภาพการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุบล โสภาภาค. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เอมิกา โตฉ่ำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

Brophy, G. M. (2006). A study of the process used by academic affairs administrators at

participating institution of higher education to select instructional technology tools for faculty use in instruction in undergraduate classes. Dissertation Abstract International, 42 (8), 183-A.

Buck. (1963). School administration and supervision. Dubuque : Wm. c. Brown.

Fayoy, H. (1949). General and industrial management. Londol: Pitman and Sons.

Griffiths, D. E. (1956). Human relation in school administration. New York : Appleton Century Crofts.

Johnson Harold and others. (1974). The theory and management of systems. New York : McGraw-Hill.

Sander, P. (2000). Management organization behavior (4th ed.). New York: Prentice-Hall.

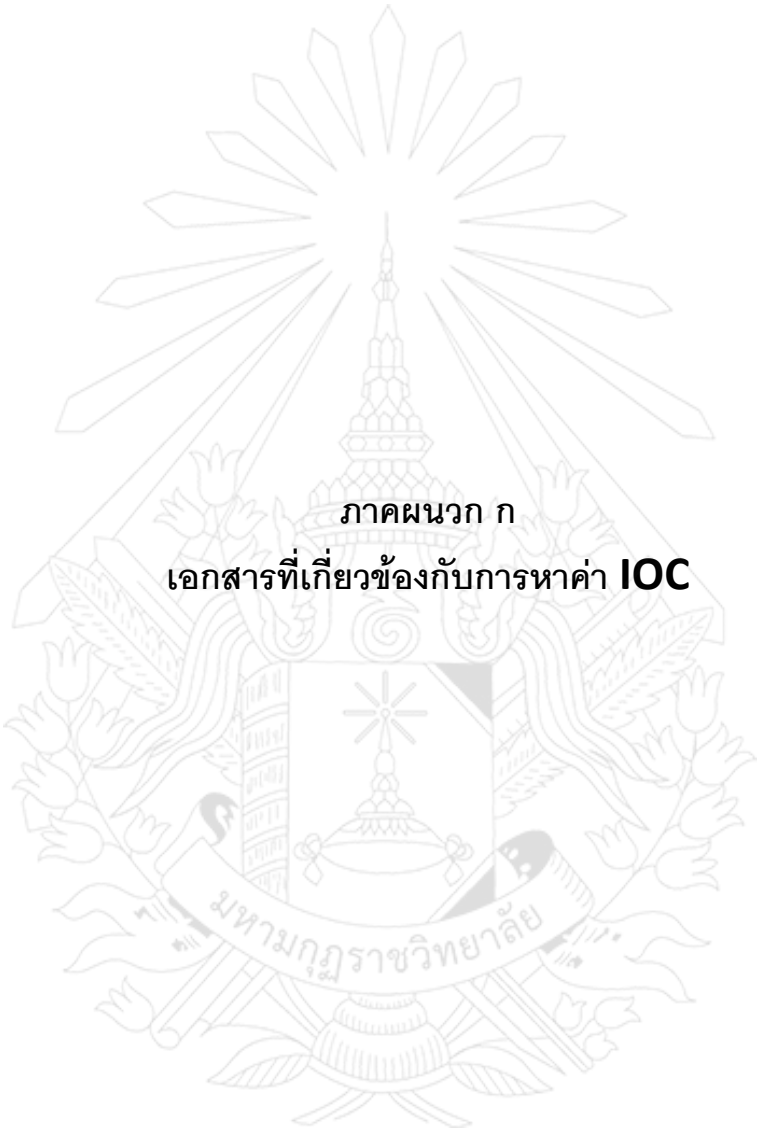
Weisberg, P. S., & Springer, K. J. (1961). Environmental Factors in Creative Function: A Study of Gifted Children. Archives of General Psychiatry, 5,554–564.

Smith, E. W., et al. (1961) The education's encyclopedia. New Jersey: Prentice Hall.

Washington, R. The role of elementary school principals and selected professors of education administration system. Dissertation Abstracts International, 25 (10), 2387-A.

Wilmore, E.L. (2002). Principal leadership : Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards. Thousand Oak, California : Conwin Press.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการหาค่า IOC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๔๘

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางลภัสกร เลิศสำราญ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทรงคนอง

ด้วย นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๘ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู : ๐๘๙ ๒๕๖ ๖๓๙๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๔๘

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายสันทัด สุวิมล รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

ด้วย นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๘ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู : ๐๘๙ ๒๕๖ ๖๓๙๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๔๘

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วชิรวิทย์ นิติพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์)

ด้วย นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๘ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู : ๐๘๙ ๒๕๖ ๖๓๙๕



แบบการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)

เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสอดคล้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตามที่กำหนดหรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+ 1 = แน่ใจว่า แบบสอบถามนั้นวัดได้ตรงตามตัวแปร ที่ระบุไว้จริง

0 = ไม่แน่ใจว่า แบบสอบถามนั้นวัดได้ตรงตามตัวแปร ที่ระบุไว้

- 1 = แน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนั้นวัดไม่ได้ตรงตามตัวแปร ที่ระบุไว้

นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Consistency (IOC)
เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง				
2	อายุ [ ] ต่ำกว่า 30 ปี [ ] 31 – 40 ปี [ ] 41 – 50 ปี [ ] 51 ปีขึ้นไป				
3	ระดับการศึกษา [ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท [ ] ปริญญาเอก [ ] อื่น ๆ โปรดระบุ				
4	ตำแหน่งหน้าที่ [ ] ผู้อำนวยการ/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ [ ] หัวหน้างานวิชาการ [ ] ครูผู้สอน				
5	ประสบการณ์ในการทำงาน [ ] ไม่เกิน10 ปี [ ] 11- 20 ปี [ ] 21 – 30 ปี [ ] 31 ปีขึ้นไป				

		1	0	-1	
1.การมีความคิดริเริ่ม					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้ในการพัฒนา กล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลง				108
2.	ผู้บริหารมีการวางแผนและนำใช้แผนในการปฏิบัติงาน				
3.	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบสามารถหาแนวทางช่วยเหลือและแก้ปัญหาได้อยู่เสมอ				
4.	ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อยู่เสมอ				
5.	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละเวลา เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จได้				
2.การรู้จักปรับปรุงแก้ไข					
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม และศึกษาดูงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน				
7.	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเสมอ				
8.	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				
9.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ				
10.	ผู้บริหารจัดให้มีระบบให้คำแนะนำเมื่อมีการมอบหมายงานขณะการปฏิบัติงานและหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานหรือโครงการ				
3.การให้การยอมรับนับถือ					
11.	ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล				
12.	ผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ในสถานศึกษา				
13.	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ				
14.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ				
15.	ผู้บริหารยอมรับและแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
4.การให้ความช่วยเหลือ					
16.	ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ				
17.	ผู้บริหารให้ความสนใจในปัญหาของครูและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่				
18.	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเพื่อการทำงานที่ดี				

		1	0	-1	
19.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
20.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู				
5.การโน้มน้าวจิตใจ					
21.	ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในที่ประชุมและที่สาธารณะได้				
22.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครู ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา				
23.	ผู้บริหารเลือกใช้ภาษาในการพูดได้อย่างเหมาะสม				
24.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในการใช้การพูดเพื่อโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น				
25.	ผู้บริหารสามารถพูดให้คณะครูร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย				
6.การประสานงานที่ดี					
26.	ผู้บริหารจัดระบบการสื่อสารในหน่วยงานที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจมากขึ้น				
27.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความแตกต่างของบุคคล				
28.	ผู้บริหารมีการช่วยเหลือครูเพื่อแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น				
29.	ผู้บริหารมีความเป็นธรรม และให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติหน้าที่				
30.	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูได้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมประเมินผล และชื่นชมในผลงาน				
7.การเข้าสังคมได้ดี					
31.	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาคส่วนอื่นๆในการปฏิบัติงาน				
32.	ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง เป็นที่ยอมรับของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				

		1	0	-1	
33.	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมร่วมกับชุมชน หน่วยงานราชการอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ				
34.	ผู้บริหารสามารถบริหารเวลาในการเข้าสังคมภายนอกสถานศึกษา นอกเวลาราชการอย่างสม่ำเสมอ				
35.	ผู้บริหารแสดงความยินดีแก่ครูเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและงานที่ได้รับมอบหมาย				

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาดังนี้

ความคิดเห็นของคณะกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาดังนี้

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านที่ 1 การวางแผนงานด้านวิชาการ					
1.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน				
2.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาด้านงานวิชาการของสถานศึกษา				
3.	สถานศึกษามีการสำรวจแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา				
4.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการติดตามการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา				
5.	สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา				
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน					
6.	สถานศึกษามีการใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน				
7.	สถานศึกษาจัดให้ครูผู้สอนได้สอนตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด				
8.	สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด				
9.	สถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ จากการเรียนรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้				

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
10.	สถานศึกษามุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
11.	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี				
	ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา				
12.	สถานศึกษาทำความเข้าใจองค์ประกอบหลักสูตรอย่างชัดเจน				
13.	สถานศึกษาได้ศึกษา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสาระการเรียนรู้ กิจกรรมและการจัดประสบการณ์ในหลักสูตรอยู่เสมอ				
14.	สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้ มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น				
15.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทและสภาวะการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น				
16.	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในบริบท				
	ด้านที่ 4 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน				
17.	สถานศึกษามีกระบวนการในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน				
18.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบและการวัดและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้				
19.	สถานศึกษากำหนดผลการเรียนรู้เป็นแบบกระบวนการ จำนวนตัวเลข ปริมาณ อันดับ ข้อมูลให้กับบุคคลตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้				

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
20.	สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดผล ที่ได้มาตรฐาน				
21.	สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล ด้านทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย				
ด้านที่ 5 การนิเทศการศึกษา					
22.	สถานศึกษามีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ				
23.	สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ความรู้ ทัศนคติ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาผู้เรียน				
24.	สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาและร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ				
25.	สถานศึกษามีจุดมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนารูปแบบการจัดเรียนการสอนสนองต่อความ ต้องการผู้เรียน				
ด้านที่ 6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ					
26.	สถานศึกษาส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน				
27.	สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)				
28.	สถานศึกษาตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม				

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
29.	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก				
30.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน				

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การมีความคิดริเริ่ม						
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การรู้จักปรับปรุงแก้ไข						
6	1	1	1	3	1	นำไปใช้
7	1	1	1	3	1	นำไปใช้
8	1	1	1	3	1	นำไปใช้
9	1	1	1	3	1	นำไปใช้
10	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การให้การยอมรับนับถือ						
11	1	1	1	3	1	นำไปใช้
12	1	1	1	3	1	นำไปใช้
13	1	1	1	3	1	นำไปใช้
14	1	1	1	3	1	นำไปใช้
15	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การให้ความช่วยเหลือ						
16	1	1	1	3	1	นำไปใช้
17	1	1	1	3	1	นำไปใช้
18	1	1	1	3	1	นำไปใช้
19	1	1	1	3	1	นำไปใช้
20	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การโน้มน้าวจิตใจ						
21	1	1	1	3	1	นำไปใช้
22	1	1	1	3	1	นำไปใช้
23	1	1	1	3	1	นำไปใช้
24	1	1	1	3	1	นำไปใช้
25	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การประสานงานที่ดี						
26	1	1	1	3	1	นำไปใช้
27	1	1	1	3	1	นำไปใช้
28	1	1	1	3	1	นำไปใช้
29	1	1	1	3	1	นำไปใช้
30	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การเข้าสังคมได้ดี						
31	1	1	1	3	1	นำไปใช้
32	1	1	1	3	1	นำไปใช้
33	1	1	1	3	1	นำไปใช้

34	1	1	1	3	1	นำไปใช้
35	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การวางแผนงานด้านวิชาการ						
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การจัดการเรียนการสอน						
6	1	1	1	3	1	นำไปใช้
7	1	1	1	3	1	นำไปใช้
8	1	1	1	3	1	นำไปใช้
9	1	1	1	3	1	นำไปใช้
10	1	1	1	3	1	นำไปใช้
11	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
12	1	1	1	3	1	นำไปใช้
13	1	1	1	3	1	นำไปใช้
14	1	1	1	3	1	นำไปใช้
15	1	1	1	3	1	นำไปใช้
16	1	1	1	3	1	นำไปใช้
4 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
17	1	1	1	3	1	นำไปใช้
18	1	1	1	3	1	นำไปใช้
19	1	1	1	3	1	นำไปใช้

20	1	1	1	3	1	นำไปใช้
21	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การนิเทศการศึกษา						
22	1	1	1	3	1	นำไปใช้
23	1	1	1	3	1	นำไปใช้
24	1	1	1	3	1	นำไปใช้
25	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ						
26	1	1	1	3	1	นำไปใช้
27	1	1	1	3	1	นำไปใช้
28	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29	1	1	1	3	1	นำไปใช้
30	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ภาคผนวก ข
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๓๓๘

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร

ด้วย นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๐๘ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนำ ธานวีโร

(พระมหาบุญนำ ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู : ๐๘๙ ๒๕๖ ๖๓๙๕

ลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ของแบบสอบถามตัวแปรอิสระพฤติกรรมภาวะผู้นำ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	116.7000	244.079	.520	.955
x1.2	116.8000	244.579	.644	.955
x1.3	117.1667	233.799	.596	.955
x1.4	116.9000	242.438	.656	.955
x1.5	117.1667	235.316	.636	.955
x2.1	117.1000	228.921	.729	.954
x2.2	117.6000	235.697	.582	.955
x2.3	116.5667	248.944	.306	.957
x2.4	117.2667	230.547	.714	.954
x2.5	117.9667	232.792	.537	.957
x3.1	116.9000	245.128	.505	.956
x3.2	117.1333	233.844	.866	.953
x3.3	117.1333	240.051	.635	.955
x3.4	116.7667	242.806	.594	.955
x3.5	117.2333	240.323	.648	.955
x4.1	117.3333	237.678	.672	.954
x4.2	116.8667	238.878	.706	.954
x4.3	117.3000	230.286	.827	.953
x4.4	117.3667	232.585	.788	.953
x4.5	116.9667	236.999	.730	.954
x5.1	117.1667	241.592	.635	.955
x5.2	117.3000	243.252	.563	.955
x5.3	117.0667	238.133	.731	.954
x5.4	117.0333	241.620	.595	.955
x5.5	117.0333	242.240	.524	.955
x6.1	117.2000	236.372	.754	.954
x6.2	117.1333	239.292	.626	.955
x6.3	117.2667	236.685	.747	.954
x6.4	117.1333	238.740	.695	.954
x6.5	117.2667	237.168	.614	.955

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ของแบบสอบถามตัวแปรอิสระ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x7.1	130.9333	598.754	.648	.982
x7.2	130.9667	599.757	.686	.982
x7.3	130.9333	590.961	.804	.982
x7.4	131.0667	594.961	.622	.982
x7.5	131.0333	592.999	.696	.982
y1.1	130.8333	602.626	.626	.982
y1.2	130.9000	584.576	.858	.981
y1.3	130.9667	585.344	.852	.981
y1.4	130.9000	591.541	.767	.982
y1.5	130.8667	581.499	.845	.982
y2.1	130.8333	581.592	.855	.981
y2.2	131.0667	582.271	.863	.981
y2.3	130.9667	584.792	.900	.981
y2.4	130.8667	592.740	.789	.982
y2.5	131.1333	591.292	.748	.982
y2.6	131.1667	586.489	.820	.982
y3.1	130.9333	592.340	.771	.982
y3.2	130.5667	598.737	.673	.982
y3.3	130.8667	589.568	.868	.981
y3.4	130.9333	586.961	.862	.981
y3.5	131.1667	582.144	.883	.981
y4.1	131.2000	579.614	.874	.981
y4.2	131.0667	577.375	.879	.981
y4.3	130.9667	586.447	.862	.981
y4.4	130.9667	583.482	.894	.981
y4.5	130.9667	591.620	.777	.982
y5.1	131.0000	587.172	.835	.982
y5.2	130.5333	601.775	.585	.982
y5.3	130.7333	599.857	.726	.982
y5.4	130.6333	595.895	.776	.982
y6.1	130.8667	602.120	.623	.982
y6.2	130.8000	599.545	.688	.982
y6.3	130.7333	599.582	.648	.982
y6.4	130.8333	591.661	.757	.982
y6.5	130.8667	595.568	.758	.982

ภาคผนวก ค
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมภาวะผู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกตอนตามความเป็นจริง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
    1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
    2. หัวหน้าฝ่าย
    3. ครูผู้สอน
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ สำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวหนึ่งฤทัย ลอยฟู

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภัพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง	
2	อายุ [ ] ต่ำกว่า 30 ปี [ ] 31 – 40 ปี [ ] 41 – 50 ปี [ ] 51 ปีขึ้นไป	
3	ระดับการศึกษา [ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท [ ] ปริญญาเอก [ ] อื่น ๆ โปรดระบุ	
4	ตำแหน่งหน้าที่ [ ] ผู้อำนวยการ/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ [ ] หัวหน้างานวิชาการ [ ] ครูผู้สอน	
5	ประสบการณ์ในการทำงาน [ ] ไม่เกิน10 ปี [ ] 11- 20 ปี [ ] 21 – 30 ปี [ ] 31 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ระดับมากที่สุด

4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ระดับมาก

3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง

2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ระดับน้อย

1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1.การมีความคิดริเริ่ม							
1.	ผู้บริหารเป็นผู้ในการพัฒนา กล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลง						
2.	ผู้บริหารมีการวางแผนและนำใช้แผนในการปฏิบัติงาน						
3.	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบสามารถหาแนวทางช่วยเหลือและแก้ปัญหาได้อยู่เสมอ						
4.	ผู้บริหารมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อยู่เสมอ						
5.	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละเวลา เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จได้						
2.การรู้จักปรับปรุงแก้ไข							
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม และศึกษาดูงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน						
7.	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเสมอ						
8.	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม						

ข้อที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
9.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ						
10.	ผู้บริหารจัดให้มีระบบให้คำแนะนำเมื่อมีการมอบหมายงานขณะการปฏิบัติงานและหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานหรือโครงการ						
3.การให้การยอมรับนับถือ							
11.	ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล						
12.	ผู้บริหารยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่ในสถานศึกษา						
13.	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ						
14.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ						
15.	ผู้บริหารยอมรับและแสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
4.การให้ความช่วยเหลือ							
16.	ผู้บริหารจัดสวัสดิการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ						
17.	ผู้บริหารให้ความสนใจในปัญหาของครูและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่						
18.	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเพื่อการทำงานที่ดี						
19.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
20.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู						
5.การโน้มน้าวจิตใจ							

ข้อที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
21.	ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในที่ประชุมและที่สาธารณะได้						
22.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครู ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา						
23.	ผู้บริหารเลือกใช้ภาษาในการพูดได้อย่างเหมาะสม						
24.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในการใช้การพูดเพื่อโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น						
25.	ผู้บริหารสามารถพูดให้คณะครูร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						
6.การประสานงานที่ดี							
26.	ผู้บริหารจัดระบบการสื่อสารในหน่วยงานที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจมากขึ้น						
27.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความแตกต่างของบุคคล						
28.	ผู้บริหารมีการช่วยเหลือครูเพื่อแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น						
29.	ผู้บริหารมีความเป็นธรรม และให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติหน้าที่						
30.	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูได้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมประเมินผล และชื่นชมในผลงาน						
7.การเข้าสังคมได้ดี							
31.	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ภาคส่วนอื่นๆในการปฏิบัติงาน						
32.	ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเอง เป็นที่ยอมรับของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						
33.	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมร่วมกับชุมชนหน่วยงานราชการอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ						

ข้อที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
34.	ผู้บริหารสามารถบริหารเวลาในการเข้าสังคมภายนอกสถานศึกษา นอกเวลาราชการอย่างสม่ำเสมอ						
35.	ผู้บริหารแสดงความยินดีแก่ครูเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและงานที่ได้รับมอบหมาย						

ความคิดเห็นของคณะกรรมการ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ระดับมาก

3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ระดับปานกลาง

2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ระดับน้อย

1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ด้านที่ 1 การวางแผนงานด้านวิชาการ							
1.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						
2.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาด้านงานวิชาการของสถานศึกษา						
3.	สถานศึกษามีการสำรวจแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา						
4.	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการติดตามการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา						
5.	สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา						
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน							
6.	สถานศึกษามีการใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียนการสอน ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน						
7.	สถานศึกษาจัดให้ครูผู้สอนได้สอนตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด						

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
8.	สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด						
9.	สถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ จากการเรียนรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้						
10.	สถานศึกษามุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
11.	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี						
ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา							
12.	สถานศึกษาทำความเข้าใจองค์ประกอบหลักสูตรอย่างชัดเจน						
13.	สถานศึกษาได้ศึกษา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสาระการเรียนรู้ กิจกรรมและการจัดประสบการณ์ในหลักสูตรอยู่เสมอ						
14.	สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น						
15.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทและสภาวะการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น						
16.	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในบริบท						
ด้านที่ 4 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน							
17.	สถานศึกษามีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน						

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
18.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบและการวัดและนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้						
19.	สถานศึกษากำหนดผลการเรียนรู้เป็นแบบกระบวนการ จำนวนตัวเลข ปริมาณ อันดับ ข้อมูลให้กับบุคคลตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้						
20.	สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดผลที่ได้มาตรฐาน						
21.	สถานศึกษามีการวัดผล ประเมินผล ด้านทักษะและประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย						
ด้านที่ 5 การนิเทศการศึกษา							
22.	สถานศึกษามีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ						
23.	สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ความรู้ ทัศนคติ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
24.	สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาและร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ						
25.	สถานศึกษามีจุดมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและ มีความเชื่อมั่น สามารถพัฒนารูปแบบการจัดเรียนการสอนสนองต่อความต้องการผู้เรียน						
ด้านที่ 6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ							
26.	สถานศึกษาส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษาขั้น						

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	พื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน						
27.	สถานศึกษาจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)						
28.	สถานศึกษาตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม						
29.	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก						
30.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน						

ประวัติผู้เวิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวชนนิศา เนตรกอบเกื้อ
วัน เดือน ปี	15 เมษายน 2526
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลนครปฐม
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	333/91 หมู่ 10 ตำบลนครปฐม อำเภอเมือง จ.นครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73000