

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร

นางสาวดารณี สีดาโชติ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดกระบัง เครือข่ายโรงเรียนที่ 38 จำนวน 213 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดกระบัง เครือข่ายโรงเรียนที่ 38 ระหว่างวันที่ 3 เมษายน – 12 พฤษภาคม 2560 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 136 คน คิดเป็น 100% การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheff's Post hoc comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ

ความคิดเห็น, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ การเตรียมคนให้มีคุณลักษณะมองก้าวไกล คิดไกล สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลและสังคม การถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 13) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและสังคม ระบบการศึกษาต้องมีความใกล้ชิดกับระบบอื่นๆ ด้วย ปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมและค่านิยมของคนในชาติอย่างมาก อย่างไรก็ตามรัฐได้ตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองความต้องการของสังคมเพราะสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน แต่การพัฒนาของไทยยังขาดภาวะสมดุล คุณภาพการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง การศึกษาขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 2) จากปัญหาดังกล่าวรัฐจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะแก่สภาพแวดล้อมของสังคมไทย โดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปยังสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โรงเรียนจึงต้องมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่เดิมให้สอดคล้องกับแนวทางใหม่ ๆ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทย และพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง

และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 , หน้า 62) สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 , หน้า 1)

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 , หน้า 53) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานวิชาการ ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขึ้นวางแผนงานด้านวิชาการ ขึ้นจัดการและดำเนินการ และขึ้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 , หน้า 7)

การบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวข้างต้น สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พอสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารขาดความสนใจและเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งส่วนตัวและด้านปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่สอนงาน ไม่กระจายงาน ไม่เป็นมิตรกับผู้ได้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารสั่งงานไม่ตรงความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารขาดการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารไม่ไว้วางใจในความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง

5) ผู้บริหารขาดความมั่นคงทางอารมณ์ 6) ผู้บริหารสั่งการตามคำสั่งของหน่วยเหนือไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการคิดงาน ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (อุดม สิงห์โตทอง, 2550, หน้า 3)

สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้อำนวยความสะดวก (Fascinator) เป็นผู้นำ (Leader) เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะในส่วนการจัดการเรียนการสอนนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด (วิรุทธิ์ ชาติตะกานจน์, 2551 , หน้า 59) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553 , หน้า 187)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานครอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดกระบัง เครือข่ายโรงเรียนที่ 38 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 213 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างในภาวิดา ธาราศิริสุทธิและคณะ, 2559) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์ และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ และประสบการณ์ทำงานของครู

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ

- 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 องค์ประกอบ 11 ด้านคือ

- 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพ

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของลิเคอร์ต (Likert Scale) คือระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนความคิดเห็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 จำนวน 45 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยการเปรียบเทียบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง เรื่อง ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยจะนำมาอภิปรายตามรายด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา ให้โอกาสผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล ทรายู (2553, หน้า 234) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนา อำท้าว (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน

อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารประชุมชี้แจงด้านเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
ทราบ ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการและให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของ
โรงเรียน อีกทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
โรงเรียน มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบ
แนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็น
ถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินการ
จัดการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งความสามารถที่จะถ่ายทอดความคิดเห็นคำพูด ผู้บริหารสถานศึกษา
จำเป็นต้องพัฒนา และสิ่งสำคัญของการดำเนินงานติดต่อสื่อสาร ก็คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิด
แรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุรีย์ สุรนะวัฒน์ (2549 , หน้า 82) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย
ของสุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว (2543, หน้า 67) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาสั้น ๆ และไม่มีกำหนดล่วงหน้า โดยไม่มีการบันทึก ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารยังชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูเมื่อมี
การประชุมหลังสังเกตการสอน ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการทำงานของนักเรียนหลังการ
สังเกตการสอน ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน และมีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการ
เรียนการสอนว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนหรือไม่ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึง
ความสำคัญของงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการงานด้าน
วิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล โรงเรียนเปรียบเสมือนบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ที่ออกมา คือ นักเรียนต้องเก่ง ดี มีความสุข สิ่งที่จะทำให้งานวิชาการสำเร็จได้นั้น คือ การนิเทศการศึกษา
สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา แพงสง (2550) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับ
มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีจันต์ เล็กดวง (2554, หน้า 110) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน มีการใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร มีการกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ การประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็ก และเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ฉะนั้น ครูผู้สอน และผู้จัดการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ชี้นำผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้จากสื่อแหล่งการเรียนรู้ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 110) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 87) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง โรงเรียนมีการพัฒนา และนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน ให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน โดยใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีการจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็วและจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริมหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมีจิตได้สำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรู้ และทักษะบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังได้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติ ชุมชน ครอบครัว และบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบ โดยร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องในการวางแผนการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนตรวจสอบตลอดจน

ปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปริณัทร เล็กดวง (2554, หน้า 111) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 87) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ มีการควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือซัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้มีการวางแผน หรือมาตรการในการควบคุมการใช้เวลาในการสอนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ เช่น จัดทำคำสั่งแต่งตั้งหรือหนังสือมอบหมายงานสอนแทนกรณีที่ผู้สอนไม่สามารถมาทำการสอนได้กำหนดการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของผู้บริหาร และแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ไหมจู (2552, หน้า 89) ที่ศึกษาปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการมีผลงานที่บ่งบอกถึงความสามารถในการประเมินการคิด และออกแบบการเรียนรู้ การสอนคิด การสังเคราะห์ผลงานการคิดของครูแกนนำ และการเผยแพร่ผลงานในโอกาสต่าง ๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญชา พรหมขาม (2554, หน้า 79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาต่าง ๆ จัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน มีการจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียนจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษา และก่อให้เกิดการสื่อสารที่มีความหมายระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovani, 1984) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ทำให้เกิดความเชื่อ และการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องเกิดจากค่านิยมความเชื่อและความเข้าใจในการพัฒนาผู้มีส่วนร่วมในองค์กรจน

กลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงานและส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมการสื่อสาร การสร้างทีมงาน และการจัดการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธินิชา พรหมขาม (2554, หน้า 79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเป็นมิตร มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในบังคับบัญชา มีการให้ใบประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล ของรางวัล คำชมเชย ยกย่องให้เกียรติ สนับสนุนการปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ และเงินเดือนของบุคลากรในบังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษารับการพัฒนาทักษะ ความรู้อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลควรใช้เมื่อครูในโรงเรียนของครูแต่ละคนว่าต้องการอะไร ถึงแม้ว่ารางวัลนั้น ๆ ไม่สามารถจัดให้ครูได้ทุกคนก็ตามแต่ จะให้ตามความต้องการของครูในขณะนั้น เช่น ครูบางคนอาจต้องการคำชมเชยในการทำงาน ต้องการกำลังใจ ต้องการเงินสิ่งของ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้รางวัล ตามสภาพที่เป็นจริง และผู้รับมีความพึงพอใจ รางวัลที่ให้อาจจะมีคุณค่าเป็นที่ถูกใจของทุกคน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี จันทะลับ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้จัดให้มีการแข่งขานหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ มีการสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนและเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจูเชียส (Jucius, 1971 อ้างถึงใน อุดม สิงห์โต

ทอง, 2550) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมลพรรณ เกิดโมลี(2550, หน้า 123-124) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความคาดหวังและเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา

1.10 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้นอย่างชัดเจน และมีการประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งเป็นบทบาทและภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน พัฒนาคู่มือและบุคลากรให้รู้ และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนในการจัดการเรียนการสอนประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญญา พรหมขาม (2554, หน้า 79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต พบว่า ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญธร เล็กดวง (2554, หน้า 111) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการดีเด่นและนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนโดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน และให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ เสมอว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองเห็นความสำคัญของการจัดสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกเหนือจากการ

เรียนในห้องเรียน เช่น จัดให้มีอินเทอร์เน็ตบริการในเขตโรงเรียนจัดมุมวิชาการ มุมหนังสือ มุมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม มุมการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพร้อมสนับสนุนและจัดหาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน อีกทั้งสนับสนุนด้านการฝึกอบรมครูผู้สอนในการพัฒนาสื่อการเรียน ทำให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรม สื่อการเรียนการสอนมาใช้ส่งเสริมการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัตร นาคะเวช (2549, หน้า 75) ที่กล่าวว่า ควรมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีนิสัยรักการอ่าน สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถเสนอผลงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์ (2549, หน้า 82) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมน้ำจันทบูร จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีเพศแตกต่างกันปฏิบัติงานในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร เพราะกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง เนื่องจากได้รับการอบรม พัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถ ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์ (2549 , หน้า 7) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมน้ำจันทบูร จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมน้ำจันทบูร จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 87) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัด

เทศบาลนครระยอง จำแนกตามประเภทภาระการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารในการส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเมืองคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น และควรกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม

1.2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และควรจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน

1.3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และควรชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เมื่อมีการประชุมหลังสังเกตการสอน

1.4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้และควรกำกับ ดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้

1.5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพบครูเป็นรายบุคคล เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน และควรใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

1.6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และควรควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ ประจำวิชาไม่มาทำการสอน

1.7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนและครู เชื่อมชั้นเรียน เพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ

1.8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และควรส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และควรแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ

1.10 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น และควรประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

1.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน และควรประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน

สังกัดเทศบาลนครระยอง. ม.ป.ท.

ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. ม.ป.ท.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ณัฐฐณิชา พรหมขาม. (2554). ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2.

ม.ป.ท.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. ม.ป.ท.

พรสุรีย์ สุชนะวัฒน์. (2549). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอ

นิคมพัฒนาจังหวัดระยอง. ม.ป.ท.

พัฒนา อำท้าว. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนอง

เรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษาอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิบูล ดิพิจารณ์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกิสรา แพงสง. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท. ม.ป.ท.

สุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว. (2543). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาวดี จันทะลับ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อุดม สิงห์โตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Sergiovani, T. (1984). *Handbook for effective department leadership*. Massachusetts:
Allyn and Bacon.

