ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

School Administrators' Leadership Affecting Academic Affairs Improvement of Schools in Buengkum District Bangkok Metropolis

พิชชาวรรณ เค้าแสงทอง
Picharwan Kaosangtong
บริษัทพลัส บ.พี วาย เอจำกัด
Plus Company P.Y.A. Co., Ltd.
Email: kaosaengthongpp@gmail.com
Received December 05, 2019 & Revise December 30, 2019 & Accepted December 31, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 170 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา หรือค่าสถิติพื้นฐาน อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน โดยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครในด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน .05 ข้อเสนอการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการนิเทศติดตามและด้านการวัดผลประเมินผลให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และควรมีพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงควรให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษา และดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการเรียนการสอน อาจตั้งในรูปแบบ คณะกรรมการนิเทศเพื่อให้คุณภาพของผู้เรียนดีขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การพัฒนางานวิชาการ, โรงเรียนในเขตบึงกุ่ม

Abstract

The objectives of this research were to study, compare and recommend school administrators' leadership affecting academic affairs improvement of schools in Buengkum District under Bangkok Metropolis. 170 school administrators, heads of academic affairs, heads of learning departments and teachers of schools in Buengkum District under Bangkok Metropolis were selected as the samples of target group for this study. Questionnaires were used for collecting data. Descriptive statistics as well as F-test were used for data analysis.

The research findings are as follows: Overall leadership of school administrators affecting academic affairs improvement of schools in Buengkum District under Bangkok Metropolis was at the most level. It was also found that there were no significant differences at .05 of school administrators' leadership affecting academic affairs improvement of schools in Buengkum District under Bangkok Metropolis exist among target group's genders, ages, levels of education, current positions and working experience. It was recommended that school administrators should focus more on school academic affairs management in supervision as well as monitoring and measurement so that they can raise up efficient management. They should also continually improve school academic affairs management. Since educational supervision affects overall learners' quality, administrators, teachers and educational personnel should focus on supervision and continually supervise to encourage teaching-learning. Supervising committee should be set up so that it may be helpful for better learners' quality.

Keywords: Leadership, School administrators, Academic development, Schools in Bueng Kum District

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ที่ความรู้สามารถถูกแสวงหาได้อย่างไม่จำกัดในโลกของเทคโนโลยีการสื่อสาร ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป มีเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น สะดวกสบายยิ่งขึ้น ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง นอกเหนือจากการรับรู้จากครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีการเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้ให้ความรู้เพียงอย่างเดียว เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ในยุคปัจจุบันครูในสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในวิชาชีพ เจตคติต่อวิชาชีพ เพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุข ครูเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อสถานศึกษา ที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ หรือประเมินตรวจสอบได้ว่ามีคุณภาพ เพื่อเป็นแรงผลักดันสำคัญในการสนับสนุนให้สถานศึกษานั้นบรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งที่นำไปสู่การ

พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพก็คือ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานและการตรวจสอบคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการปฏิบัติในแต่ละปีก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน สรุปประเมินว่าครูและบุคลากรแต่ละคนนั้นมีคุณภาพเพียงใด แล้วจึงนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ช่วยให้ประชาชนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ช่วยให้ประชาชนมีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีบทบาทในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

งานบริหารสถานศึกษาตามการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จากกรอบภาระงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนส่งเสริมให้งานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายได้ดียิ่งขึ้น ดังเห็นได้จากผลการศึกษาของสมิทธ์ และคณะ (Smith and others, 1996: 170) ซึ่งทำการศึกษาการใช้เวลาในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารได้จัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรก โดยให้น้ำหนักความสำคัญถึงร้อยละ 40 สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543)

การพัฒนาคุณภาพของเยาวชน ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยแท้จริงแล้วงานบริหารสถานศึกษานั้น ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และงานที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเหมือนกันทั้งสิ้น (จันทรานี สงวนนาม, 2551) มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังนั้นงานบริหารสถานศึกษาภายหลังการปฏิรูปการศึกษาจึงมี 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ งานบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่นๆ นั้น แม้ว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา โดยเป็นงานสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถิตย์ชัย วรานนท์วนิช, 2553)

กำหนดระเบียบ ว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการจัด

การศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เพียงพอกับประชากรวัยเรียนได้อย่างเหมาะสม เสมอภาค เป็นธรรม คุ้มค่า ประหยัดงบประมาณ ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาจาองค์ประกอบต่างๆ

สถานศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาคารสถานที่เหมาะสม เพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จำนวนนักเรียนที่จะเข้าศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไม่น้อยกว่า 40 คน มีครูที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีครูเพียงพอในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักและมีศักยภาพ พร้อมที่จะรองรับการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตรโดยงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียนโดยตรง และเป็นหัวใจหลักของงานวิชาการนั้น มีอยู่ 3 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน งานดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและ ต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อสามารถนำพาให้การปฏิบัติงานวิชาการประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดถือเอางานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหาร มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการอาจเป็นเพราะไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดทักษะประสบการณ์ทางวิชาการและขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มองเห็นงานอื่นที่สำคัญกว่างานวิชาการจึงไม่สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (ทัศนีย์ เนตรประโคน. 2552)

นับตั้งแต่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ไปแล้ว ได้มีการติดตามผลการนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้ ซึ่งจากการติดตามผลการใช้หลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องพบปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกันในหลายๆ เรื่อง ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และ การวัดผล ประเมินผลซึ่งปัญหาดังกล่าวได้มีการดำเนินการแก้ปัญหาเป็นระยะๆ มาโดยตลอดเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นั้น

ผู้บริหารสถานศึกษายังประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาอาจมาจากสาเหตุหลายประการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสถานภาพของผู้บริหารแต่ละคนนั้น มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือ ด้อยประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากในการปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความสามารถในการคิดใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ตรงข้ามกับผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์ย่อมขาดความมั่นใจในการสั่งการหรือละเลยการปฏิบัติงานจนส่งผลให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จากการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) หลังจากที่สถานศึกษาใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมาระยะหนึ่ง พบว่า มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 คือ ผู้เรียนมีความสามามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปรับปรุงเสียเป็นส่วนใหญ่ จากการ

สรุปการประเมินผลของ สมศ.ครั้งสุดท้ายจากสถานศึกษา จำนวน 17,562 แห่ง มีสถานศึกษาเพียงร้อยละ 11.1 ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี มีผู้เรียนร้อยละ 75 ขึ้นไป ได้ผลการประเมินต่ำที่สุดจากมาตรฐานทั้งหมด 14 มาตรฐาน หมายถึงโดยภาพรวมของการจัดการศึกษาผู้เรียน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ในมาตรฐานที่ 4 มีผู้เรียนบรรลุผลน้อยมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) โดยจากรายงานผลการประเมินดังกล่าวได้

สุวรรณ ผาโผน, (2549) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยทั่วไปยังไม่เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายผู้บริหารโรงเรียนคณะครู และชุมชนเห็นได้จากมีผู้ปกครอง และครูบางคนในชุมชนยังนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนที่โรงเรียนอื่นโดยเฉพาะโรงเรียนดีเด่นดังในเขตอำเภอและ เมืองใหญ่ย่อมแสดงให้เห็นว่างานวิชาการในโรงเรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการของทุกฝ่ายหากผลการ ศึกษาของชาติยังลดต่ำลงเรื่อย ๆ และมีแนวโน้มของปัญหาเพิ่มมากขึ้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษายังไม่เห็นความสำคัญในการแก้ไข ยังปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ คือ เช้าชามเย็นชามแล้ว คงต้องยอมรับว่าอนาคตของประเทศที่จะก้าวขึ้นไปเป็นประเทศพัฒนาคงเป็นเรื่องยาก ความฝันที่จะเห็นประเทศไทยมีบทบาทในประชาคมโลกมีความสามารถแข่งขันกับนานาประเทศสังคมไทยจะเป็นสังคมเข้มแข็ง คนไทยเป็นผู้มีความรู้ มีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เป็นคนไทยที่มองกว้าง คิดไกล มุ่งทำงาน และ ชาญฉลาดเป็นผู้ที่คิดเป็น ทำเป็น คิดสร้างสรรค์และรักการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นผู้ที่สามารถสร้างความรู้ใหม่ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ รักการทำงาน มีมาตรฐานสากล คงเป็นเพียงภาพจิตนาการที่ไม่มีวันเป็นจริง การทุ่มงบประมาณที่ถือได้ว่ามหาศาลในการปฏิรูปการศึกษาทั้งในรอบแรก และ รอบที่ 2 ตลอดสิบกว่าปีที่ผ่านมาเพื่อหวังให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นคงเป็นเพียงการตำพริกละลายแม่น้ำ จากความเป็นมาและความสำคัญของงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครสู่ความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ผู้วิจัยนำเสนอ ความหมายของภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจของภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของผู้นำ

นาฮาแวนดิ และมาเลคซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh, 1999: 300) อธิบายว่า ผู้นำคือ ผู้แนะนำ กำกับและช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีอำนาจสั่งการหรืออิทธิพล

แฮนสัน (Hanson, 1996: 178) กล่าวไว้ว่า คำว่าผู้นำ (Leader) ผู้จัดการ (Manager) และผู้บริหาร (Administration) มีการใช้แทนกันตลอดเวลา แม้ว่าจะยอมรับว่ามีความแตกต่าง ผู้จัดการและผู้บริหารค่อนข้างจะมีความหมายใกล้เคียงกัน แม้ว่าในอดีตที่ผ่านมา ผู้จัดการดูจะมีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหาร ซึ่งมักปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นงานประจำมากกว่า แฮนสันเน้นให้เห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำมีอยู่ 2 แนวทางคือ ผู้นำต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การว่าจะไปทิศทางใด และจะต้องใช้ความสามารถในการชักจูงทำให้ผู้ตามปฏิบัติไปในทิศทางที่ต้องการจนประสบผลสำเร็จ ในขณะที่ผู้จัดการเพียงแต่ให้ความสนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดเท่านั้น

ยูคล์ (Yukl, 2006: 3-4) อธิบายว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือคือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

แมคฟาแลนด์ (Macfalans, 1979: 214-213) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฮิวส์ (Huse, 1978: 227) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

ฮาลปิน (Halpin, 1966: 27-28) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ลักษณะดังต่อไปนี้ 1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น ๆ 2. มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ 3. มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดหมายที่วางไว้ 4. เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ 5. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

กล่าวได้ว่าผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นหรือผู้ที่อยู่ในองค์การปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำในปัจจุบันภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์การ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ดาฟ์ท (Daft, 1999: 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leaders) และผู้ตาม (followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ดูบริน (Dubrin, 1998: 431) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ยูลค์ (Yukl, 2006: 2) ได้รวบรวมคำจำกัดความของภาวะผู้นำตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่ชี้นำกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล

ในสถานการณ์และการชี้นำผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมาย กระบวนการที่ให้แนวทางที่มีความหมายเพื่อความพยายามร่วมกันและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย การริเริ่มและคงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและการมีปฏิสัมพันธ์

แบส (Bass, 1990 อ้างใน Priece and Newstrom, 2000: 6-8) ได้สรุปรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้เสนอไว้และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม คือ ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (leadership as a focus of group) ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ (leadership as personality attributes and its effects) ในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (leadership as an act or behavior) ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (leadership as an instrument of goal achievement) ในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (leadership as an emerging effect of interaction) ในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (leadership as a differentiated role) ในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (leadership as the initiation structure) ในฐานะเป็นการใช้อิทธิพล (leadership as the art of inducing compliance) ในฐานะเป็นการใช้อิทธิพล (leadership as the exercise of influence) ในฐานะเป็นรูปแบบของการจูงใจ (leadership as a form of persuasion) ในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ (leadership as power relationship) ในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (leadership as a combination of elements)

แทนเนนบัมและคณะ (Tannenbaum and other, อ้างถึงใน ทองใบ สุดชารี, 2550: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารในอันที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ธิติพร ตนัยโชติ (2549: 42-43) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้วิธีแตกต่างกันตามสถานการณ์ ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์การที่กำหนด

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิชาการได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะสรุปแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวทางของตะวันตกสรุปได้คือ 1) แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และ4) แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะปรุงแต่งและทฤษฎีภาวะผู้นำใหม่ 5) แนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้นำ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้พอสังเขปดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิจัยดังต่อไปนี้

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โดยรวมจำนวนทั้งสิ้น 170 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 170 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% และยอมให้เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5%

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการบริหารงานโรงเรียน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพิจารณาได้จากความสำเร็จของงานวิชาการ ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำพานาวาลำนี้ให้ถึงฝั่งได้ หากครูมีความพึงพอใจในการทำงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจัง การบริหารงานวิชาการ ก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 6 ด้าน ได้แก่1) ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

ตัวแปรที่ศึกษา ครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามดังนี้ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.67 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.33 มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.17 รองลงมาอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระดับ

การศึกษาส่วนใหญ่วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.17 รองลงมาวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.83 มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 3.33 หัวหน้างานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 3.33 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 13.33 และครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และมีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 มากกว่า 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.00 และไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านนิเทศการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากรทางสอน โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เห็นว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.59) รองลงมา คือ ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการพัฒนาบุคลากรทางสอน ($\overline{X}$ = 4.54) และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.51) ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านนิเทศการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.47) และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.45)

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและในรายด้านกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน

ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด

ด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการพัฒนาบุคลากรทางสอน

และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุริยันต์ อินทเจริญศานต์ (2552) ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมของสภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ขณะที่ภาพรวมปัญหาการบริหารงานวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภออุ้มผางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและในรายด้านกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับปรีชัย โล่ห์ชัย (2552) ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 2 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภออุ้มผางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผู้วิจัยวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอเป็นความเรียง ดังผลสรุปตามกรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน ได้ดังนี้

ควรจัดทำโครงสร้างหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยทำการปรับปรุงแก้ไข และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ นำมาทำแผนการสอนและดำเนินการปรับปรุงแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อที่หลากหลาย ให้ครูทุกปีการศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือการพานักเรียนไป ทัศนศึกษานอกห้องเรียน ควรมีกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาอย่างหลากหลายสม่ำเสมอ อย่างน้อยทุกปีการศึกษา การกำหนดระเบียบวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนที่ชัดเจน ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้าอบรม สัมมนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย และผลักดันให้ครูผู้สอนมีผลงานทางวิชาการมากขึ้น เพื่อการเลื่อนวิทยาฐานะ และความเข้มแข็งในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับวิเชียร สุวรรณศรี (2552) ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2ผลการศึกษา ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารและครูยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญของหลักสูตร ขาดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ขาดการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และขาดความรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ได้แก่

ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และเพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สูงขึ้น พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร สุวรรณศรี (2552) ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูหัวหน้างานวิชาการ ตลอดจนขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารและครูยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญของหลักสูตร ขาดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ขาดการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และขาดความรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และเพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้

1. ควรนำปัญหาและข้อเสนอแนะไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการนิเทศติดตามและด้านการวัดผลประเมินผลให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

3. ควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงควรให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษา และดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการเรียนการสอน อาจตั้งในรูปแบบ คณะกรรมการนิเทศเพื่อให้คุณภาพของผู้เรียนดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2545). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กุลนาถ อัจฉริยะสงคราม. (2554). ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

กุลฑรี พิกุลแกม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยท์.

ถนอมรัตน์ สิทธิเสนี. (2550). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553) การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พนัส ด้วงเอก, และคณะ(2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม* 4 (1), หน้า 69 – 84).

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2552, สิงหาคม 19) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก/หน้า 1.

พิราวดี สินธุศิริ. (2553). *การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภออ่าวลึกเขตพื้นที่การศึกษากระบี่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิโรจน์ บุญเรือง. (2552). การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ. ความหมายการบริหารงานวิชาการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2556, จาก http://portal.in.th/inno-roj/pages/1221/.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2541). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เลิฟ แอนด์ ลิน เพลส์ จำกัด.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.จำกัด.

วิทยากร เชียงกูล. (2546). อธิบายศัพท์การศึกษาและความรู้สาขาต่างๆ.กรุงเทพมหานคร:สายธาร.

สุวรรณ ผ่าโผน. (2549). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอค้อวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.ม. , วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา , ศรีสะเกษ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุค พอยท์.

สุนีย์ ภู่พันธ์. (2546). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่ : The Knowledge Center.

B.Joyce and M.Weil. (1996). Model of Teaching. Boston : Allyn and Bacon.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological measurement.