

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT ACADEMIC LEADERSHIP ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PHRANAKHON SI AYUTTHAYA

ช่อพุด รุ่งอรุณ¹ และธีระวัฒน์ มอนไธสง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 181 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บทบาทการตั้งความคาดหวังสูง บทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู บทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ บทบาทการประเมินผลการทำงานของครู บทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร บทบาทการสร้างทีมงาน และ บทบาทการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ข้อเสนอแนะดังนี้ 1) บทบาทการประเมินผลการทำงานของครู ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูได้ในทุกเรื่อง 2) บทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยและความสนใจของเด็ก 3) บทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อให้ครูเข้าใจหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง 4) บทบาทการตั้งความคาดหวังสูง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า และให้กำลังใจครูในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน 5) บทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารควรมีการนิเทศการสอน รวมถึงสอบถามความต้องการพัฒนาของครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาการสอนตรงกับจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง 6) บทบาทการมีวิสัยทัศน์ ควรกำหนดนโยบายที่ปฏิบัติได้จริง และ 7) บทบาทการสร้างทีมงาน ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของตนเองต่อไป

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, บทบาทผู้นำทางวิชาการ

¹ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา E-mail : eammee@gmail.com

² สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา E-mail : teerawat_1974@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to study academic leadership roles of school administrators under the local administrative organizations; 2) to purpose guidelines for development in academic leadership roles of school administrators under the local administrative organizations. The questionnaire and interviews were applied as a research instrument for data collection. The data was collected by questionnaire from 181 government teachers under the local administrative organizations which were selected through stratified random sampling and analyzed by using mean and standard deviation. The interview data was collected by purposive sampling of 5 school directors under the local administrative organizations in Phra Nakhon Si Ayutthaya.

The results from questionnaire found that the overall academic leadership roles of school administrators under the local administrative organizations were at a high level. When considered in each aspect, all aspects were at high level and were sorted in descending order; high expectation role, teacher professional development role, corporate culture and learning environment role, evaluating the performance of teachers working role, curriculum management role, team building role, and vision role. The interview data was analyzed and found that the guidelines for development of academic leadership roles of school administrators under the local administrative organizations were as follows: 1) the evaluation role: the school administrators must equip with knowledge of all job functions and give advice to teachers on all matters; 2) the corporate culture and learning environment role: the school administrators developed appropriate model of community resources utilization for students' interest; 3) the curriculum management role: the school administrators should hold a meeting to help teachers understand the curriculum before use; 4) the high expectation role: the school administrators should give importance to value and encourage teachers to create academic works for the public; 5) the evaluating development of the performance of teachers role: the school administrators should have instructional supervision including inquiring about the needs of teachers for teaching development matched the strong and weak points of themselves; 6) the vision role: the school administrators should establish simple and practical policies; and 7) the team building role: the school administrators should provide good working environment. Results from this study will be useful for school administrators in knowledge creation for self-development of academic leadership roles.

Keywords: Guidelines for Development, Academic Leadership Roles

วันที่รับบทความ : 9 มีนาคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ : 4 พฤษภาคม 2563

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 29 พฤษภาคม 2563

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา มีภารกิจ ขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้ หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป (พรชัย ภาพันธ์, 2547)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารวิชาการถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้วเป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักและสำคัญที่สุดของสถานศึกษาที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมของประเทศ โรงเรียนใดที่งานวิชาการก้าวหน้า

โรงเรียนนั้นมักจะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับ ส่วนโรงเรียนใดงานวิชาการล้าหลังอ่อนด้อยโรงเรียนนั้นจะไม่เป็นที่นิยมขาดศรัทธาและไม่เป็นที่ยอมรับ (นาวา สุขรมย์, 2550)

การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ผู้เรียนยังขาดความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร รวมทั้งยังขาดความสามารถ ด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินของ สมศ.ที่เป็นภาพรวมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร จากผลการประเมินมาตรฐาน ด้านการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ครั้งนี้เป็นตัวบ่งชี้ว่า การจัดการศึกษาทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาพรวมทั้งประเทศยังไม่สามารถสร้างให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายด้านทั้งด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรมีข้อมูลสะท้อนว่ามีความซับซ้อนทำให้ครูเข้าใจยาก ขาดความครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้อาจเป็นเพราะปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้รักการศึกษาค้นคว้า ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ, 2554)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 26 แห่ง ซึ่งจากรายงานการประมวลผลวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา

ระดับกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 (ภาคกลางตอนบน) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สารการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละวิชาดังนี้ วิชาภาษาไทย คือ สารการฟัง การดู และการพูด วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คือ สารหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในสังคม วิชาภาษาอังกฤษ คือ สารภาษาเพื่อการสื่อสาร วิชาคณิตศาสตร์ คือ สารเรขาคณิต และ วิชาวิทยาศาสตร์ คือ สารสิ่งมีชีวิตกับการดำรงชีวิต ซึ่งมีวิชาภาษาไทยเพียงวิชาเดียวที่ได้คะแนนเฉลี่ยเกินครึ่งของคะแนนเต็ม วิชาอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงครึ่งของคะแนนเต็ม ด้วยสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ให้ดำเนินงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานตามที่สังคมมุ่งหวังต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 หน่วยการศึกษา คือ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 26 โรงเรียน

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

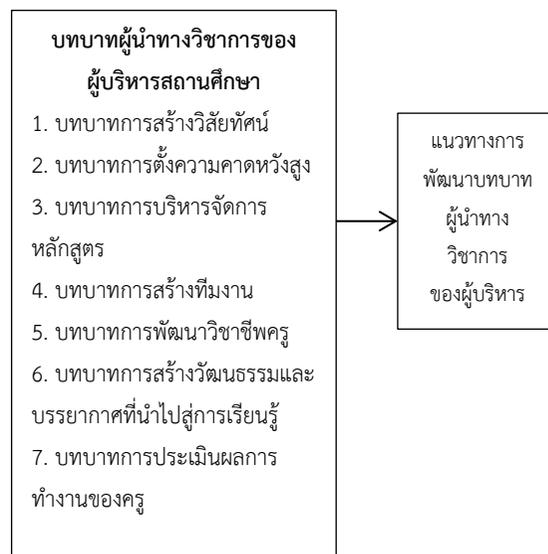
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 341 คน (สถิติข้อมูลโรงเรียนท้องถิ่น, 2559)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 181 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970)

1.3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) มารวมเป็นตัวแปรย่อย ประกอบด้วย บทบาทผู้นำทางวิชาการ 7 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทการสร้างวิสัยทัศน์ 2) บทบาทการตั้งความคาดหวังสูง 3) บทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร 4) บทบาทการสร้างทีมงาน 5) บทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู 6) บทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ และ 7) บทบาทการประเมินผลการทำงานของครู

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประชากร ได้แก่ ครูผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 341 คน (สถิติข้อมูลโรงเรียนท้องถิ่น, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 181 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ รายละเอียดดังตาราง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วัดช่างทอง (นุญบำรุงราษฎร์)	5	3
วัดป่าคา (เจริญวิทย)	25	13
เทศบาลชุมชนบึงมเพชร	47	25
เทศบาลวัดเขียน	35	19
เทศบาลวัดดอนไ้โบราณคดีสร	8	4
เทศบาลวัดป่าไค	9	5
เทศบาลวัดแม่บางส้ม	28	15
เทศบาลวัดคันช้อ	8	4
เทศบาลวัดศาลาปูน	8	4
เทศบาลสรรพนมไ้บำรุง	27	14
เทศบาลท่าเรือประชาภู่อ	34	18
เทศบาลวัดกลาง	12	6
เทศบาลวัดแค	4	2
เทศบาลวัดคลองเหล็ก	8	4
คลองจิก (สุชนินุเคราะห์)	3	2
วัดวิภาวภูติ	5	3
อนุบาลเทศบาลตำบลบ้านสร้าง	-	-
อนุบาลเทศบาลตำบลปราสาททอง	6	3
เทศบาลวัดหลวงท้อเขียว	6	3
เสนาบดี	22	12
เทศบาลเจ้าเจ็ดตอก	7	4
เทศบาลวังบางโมค (บ้านอุทิศ)	5	3
เทศบาลวัดมารวิชัย (เกษม ปากสิ่นุสรณ์)	10	5
เทศบาลวัดสุราษฎร์ (วิทย์วรวิทย์)	8	4
องค์การบริหารส่วนตำบลรองจระเข้ (เจ้าคุณเข็ด อุเบ็ง)	1	1
รวม	341	181

ภาพที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามกรอบบทบาทผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ บทบาทการประเมินผลการทำงานของครู บทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ บทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร บทบาทการตั้งความคาดหวังสูง บทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู บทบาทการมีวิสัยทัศน์ และบทบาทการสร้างทีมงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ การวัดในแต่ละเรื่องและนำไปปรึกษากาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และโครงสร้าง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 5 ท่าน

5. นำแบบสอบถามมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนคล้ายกับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.90 – 0.96 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

7. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการนำแบบสอบถามที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงเลขที่ ตัดตารางลงคะแนนรายชื่อให้ตรงกับเลขที่ของฉบับ
3. วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร
4. วิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) รายข้อรายด้าน และภาพรวม

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีผลการทดสอบการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ประจำปีการศึกษา 2560 ที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 5 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแบบลักษณะคำถามปลายเปิดและมีการกำหนดหัวข้อศึกษาล่วงหน้าโดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำประเด็นหลักที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์

3. สรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของครู

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.40 มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.70 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.60

2. การวิเคราะห์บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บทบาทการตั้งความคาดหวังสูง บทบาทการพัฒนาวิชาชีพรู บทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ บทบาทการประเมินผลการทำงานของครู บทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร บทบาทการสร้างทีมงาน และบทบาทการมีวิสัยทัศน์

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ประจำปีการศึกษา 2560 ที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าวสรุปแบบสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. ด้านบทบาทการประเมินผลการทำงานของครู

ผู้บริหารควรดูลักษณะผู้เรียนว่าเป็นอย่างไร มีความรู้เดิมอยู่หรือไม่ ถนัดในเรื่องใด เอาใจใส่การเรียนมากน้อยแค่ไหน จากนั้นจึงคัดเลือกวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับคุณลักษณะของนักเรียน เนื้อหาที่สอนต้องตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้วัดผลประเมินผล ผู้บริหารควรมีความเข้าใจถึงกระบวนการเรียนรู้ว่ากระบวนการใดเหมาะสมกับเด็กคนใดหรือกลุ่มใด ควรใช้เนื้อหาหรือกระบวนการเรียนรู้แบบใดเพื่อให้คำปรึกษาในด้านการสอนแก่ครู นอกจากนี้ควรให้ครูทบทวนบทบาทหน้าที่และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ตลอดจนศึกษาหลักสูตรวิเคราะห์หลักสูตรให้เป็น รู้จักการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะสามารถให้คำปรึกษาแก่ครูได้ในทุกเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ประชุมครู เพื่อจะได้หาแนวทางการแก้ไข

2. ด้านบทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้

ผู้บริหารควรดูว่าแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับวัย และอยู่ในความสนใจของนักเรียนหรือไม่ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของนักเรียนหรือไม่ โรงเรียนควรมีการเสริมทักษะด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การอ่าน การเขียน การวิเคราะห์และการนำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ควรจัดทำทะเบียนเพื่อกำกับการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อจะได้ทราบว่านักเรียนไปใช้จำนวนมากน้อยเพียงไร และมีการรายงานผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ควรมีการจัดทำบัตรสะสมแต้มในการเข้าใช้งานแหล่งเรียนรู้ โดยเมื่อใช้ครบจำนวนครั้งที่กำหนดนักเรียนก็จะได้รับคะแนนพิเศษจากวิชาใดวิชาหนึ่ง หรืออาจจัดทำใบประกาศเกียรติคุณให้กับนักเรียนที่เข้าใช้งานบ่อยที่สุดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้าใช้งานมากขึ้น ตลอดจนควรมีการนิเทศติดตามจากผู้บริหาร

3. ด้านบทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร

ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อให้ครูทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ชี้แจงเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ปรับปรุงใหม่เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าแสดงออก ลงมือปฏิบัติและปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง ผู้บริหารควรมีแนวคิดมุ่งมั่นในการที่จะสื่อสารให้ครูได้เข้าใจในภาพรวมของหลักสูตร และควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ เช่น คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา จากนั้นจึงประชุมชี้แจงเพื่อให้ครูมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อสิ้นปีการศึกษาควรมีการจัดประชุมทุกปีเพื่อให้ครูทุกกลุ่มสาระมาทบทวนหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารต้องตระหนักในการที่จะพัฒนาหลักสูตรและต้องกระตุ้นครูให้เกิดความคิดในการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ตลอดจนให้ครู

แต่ละคนชี้แจงปัญหาที่ตนเองพบเจอในการสอน เพราะบางครั้งปัญหาที่เกิดขึ้นอาจมาจากการที่ครูแต่ละคนมีความเข้าใจในหลักสูตรแตกต่างกัน จึงตีความแตกต่างกัน ส่งผลให้หลักสูตรที่ใช้ไม่ประสบผลสำเร็จ

4. ด้านบทบาทการตั้งความคาดหวังสูง

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า และให้กำลังใจครูในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เผยแพร่ผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ครูได้เผยแพร่ผลงานเพื่อประโยชน์ที่จะได้รับทั้งต่อตนเอง โรงเรียน และนักเรียน โดยการจัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์ เว็บบล็อก เฟซบุ๊ก

5. ด้านบทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้บริหารควรมีการนิเทศการสอนโดยสังเกตวิธีการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการสอนว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ สังเกตการปฏิบัติงานว่าครูปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถที่แท้จริง รวมทั้งผู้บริหารต้องประเมินความสามารถของครู สอบถามความต้องการพัฒนาให้ตรงกับจุดเด่นจุดด้อยของครู เพื่อนำมาพัฒนาครูให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้น

6. ด้านบทบาทการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่มีความเป็นไปได้ หรือสามารถปฏิบัติได้ตามความเป็นจริง มีใช้เป็นนโยบายที่เขียนไว้แค่ลายลักษณ์อักษรแต่ปฏิบัติจริงไม่ได้ เพราะการที่จะให้คนปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะยาก หากนโยบายมีความเป็นไปได้ยากยิ่งทำให้บุคลากรไม่อยากปฏิบัติตามมากยิ่งขึ้น โดยนโยบายนั้นต้องสอดคล้องกับมาตรฐานชาติ วิสัยทัศน์โรงเรียน เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อจะได้บรรลุตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทำวิจัยเพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร โดยใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็น

เกณฑ์ในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนสู่เป้าหมายคือคุณภาพของผู้เรียน

7. ด้านบทบาทการสร้างทีมงาน

ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความเท่าเทียมกัน มีการให้คำยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน รวมทั้งมอบหมายให้ทำงานสำคัญอย่างเสมอภาค โดยให้ครูทุกคนได้เป็นผู้นำและผู้ตามในโอกาสอันสมควร ให้โอกาสความก้าวหน้าทางงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และควรมอบหมายให้ครูทุกคนได้ทำกิจกรรมต่างๆ หมุนเวียนกันไป และให้ผู้ที่มีความถนัดหรือมีความชำนาญงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสอนให้กับผู้ที่ไม่ถนัด

4. อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผลสภาพบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทบาทการสร้างวิสัยทัศน์

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อบทบาทการมีวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนในรูปแบบไม่เป็นทางการ โดยผ่านการประชุมผู้ปกครอง ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองและครูผู้สอนได้รับทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน ได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน จึงสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ อันเป็นสาเหตุทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อบทบาทการมีวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจียรพัฒน์ ชูปวา (2559) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บทบาทการตั้งความคาดหวังสูง

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อบทบาทการตั้งความคาดหวังสูงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความคิดริเริ่มการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ เนื่องจากผู้บริหารอาจพบเจอการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ จากสื่อสังคมออนไลน์หรือโซเชียล เช่น เฟซบุ๊ก โปรแกรมสนทนาทางไลน์ ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย จึงต้องการให้ครูผู้สอนได้มีการสอนแบบใหม่ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจการเรียน รวมทั้งยังทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจมากขึ้น จึงทำให้ครูผู้สอนเกิดการตื่นตัวและอยากริเริ่มการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ มากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการตั้งความคาดหวังสูงภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ศรีทา (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลในงานวิชาการ ครูผู้สอน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการเป็นผู้นำวิชาการ ด้านการตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง อยู่ในระดับมาก

บทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารจัดการหลักสูตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับหลักสูตรการเรียนการสอนมาก โดยหมั่นศึกษาหาความรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนเองและมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยผู้บริหารมีการประชุมกับครูที่ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนเองว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากครูเพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารจัดการหลักสูตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ รุ่งนภา นุตราชวงศ์ (2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร แสนยะมูล (2557) ที่ศึกษาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานวิชาการมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

บทบาทการสร้างทีมงาน

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มีความคิดเห็นต่อบทบาทการสร้างทีมงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ ร่วมกัน ครูทุกคนจะมีความยินดีในการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันทำงานและยอมรับในความสามารถของกันและกัน นอกจากนี้ผู้บริหารยังสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองด้วยการพูดคุยทักทายด้วยความสนิทสนมไม่ถือตัว ทำให้ครูทุกคนทำงานด้วยความสบายใจ จึงทำให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ทำประสบผลสำเร็จ ตลอดจนในสถานศึกษายังมีบรรยากาศที่เป็นกันเองทำให้ครูรู้สึกไม่อึดอัดและตั้งใจทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อบทบาทการสร้างทีมงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ สุเมธ งามกนก (2550) ได้อธิบายว่า การสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยกลยุทธ์ของผู้บริหาร ดังนั้นหากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงานและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมาทีมงานนั้นจะสร้างคนที่มีประสิทธิภาพ เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเห็นบางอย่างในการทำงานของผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานส่งผลให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ศรีทา (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลในงานวิชาการ ครูผู้สอน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการเป็นผู้นำวิชาการ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก

บทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาวิชาชีพครูภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อครูจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองอันมีผลทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งครูทุกคนจะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาวิชาชีพครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมย์ แก้วสกุล (2549) ที่ศึกษาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในทัศนะของครู กรณีศึกษาโรงเรียนสุภาคมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวพัฒน์ ชูปวา (2559) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

บทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อบทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารของโรงเรียนมีการส่งเสริมในเรื่องการจัดทำแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดสภาพแวดล้อมและจัดบรรยากาศให้มีความเหมาะสมในการเรียน ซึ่งแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญควรเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่อยู่ในชุมชนนั้นๆ เพราะจะทำให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่าย จึงเป็นสาเหตุให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อบทบาทการ
สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียร
พัฒน์ ชูภา (2559) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรม
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศ
และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาพรวมอยู่ใน
ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ศรีทา
(2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนของนักเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลใน
งานวิชาการ ครูผู้สอน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นต่อบทบาท
การเป็นผู้นำวิชาการ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและ
บรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้
ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร แสนยะมูล (2557)
ที่ศึกษาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
ผลการวิจัยพบว่า ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานวิชาการมีความ
คิดเห็นต่อบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน
อยู่ในระดับมาก

บทบาทการประเมินผลการทำงานของครู

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความ
คิดเห็นต่อบทบาทการประเมินผลการทำงานของครูภาพ
รวมอยู่ในระดับมาก สำหรับการประเมินผลการทำงาน
ของครูอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการตรวจสอบและม
ีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง และม
ีความเป็นธรรมในการประเมิน ตลอดจนผู้บริหารยังช่วย

แก้ไขปัญหาคำแนะนำแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนอยู่เสมอ
จึงทำให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการ
ประเมินผลการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า ครูคร
ได้รับการประเมินและติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางใน
การปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพราะการทำงานที่
ขาดการประเมินจะทำให้ขาดการพัฒนา ทั้งนี้ ยัง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร แสนยะมูล (2557)
ที่ศึกษาบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
ผลการวิจัยพบว่า ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้างานวิชาการมีความ
คิดเห็นต่อบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการนิเทศประเมินผล อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 อภิปรายผลแนวทางในการพัฒนา บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนา
บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สามารถ
อภิปรายผลได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารต้องหมั่นศึกษาหาความรู้
เพิ่มเติมอยู่เสมอ และนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้ครู
ทุกคนได้รับทราบ ซึ่ง สำนักงานปฎิรูปการศึกษา (2545,
หน้า 82-84) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มี
ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการบริหารงาน

แนวทางที่ 2 กระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มความ
รู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการทำงานของตนเอง
ให้มากกว่าเป็นผู้ปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ทรัสตี (อ้างถึงใน
จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 127-128) กล่าวว่า
ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ

แนวทางที่ 3 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการ
เรียนรู้ โดยจัดห้องเรียนให้สามารถรับรู้ข่าวสารการเรียนรู้
ที่หลากหลาย ให้ครูใช้สื่อการสอนที่ทำจากภูมิปัญญา
ท้องถิ่น สอดคล้องกับ วราพร แสนยะมูล (2557, หน้า
7) ที่กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

โดยการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม สื่อการเรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้

แนวทางที่ 4 กระตุ้นให้ครูแสดงความรักห่วงใยนักเรียน กระตุ้นให้ครูและนักเรียนรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง ดังที่ ภารตี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 267-288) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและบรรยากาศที่ดี ครูและนักเรียนจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจต่างๆ โดยการจัดประชุมพูดคุยกับครูในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ จะทำให้ครูทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตรงกันสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ ภารตี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 267-288) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและนักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนา

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ด้านบทบาทการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเข้าร่วมประชุมเพื่อหารือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารแต่ละคน เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มากำหนดนโยบายและประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของตนเอง

5.2 ด้านบทบาทการตั้งความคาดหวังสูง ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำและให้คำแนะนำเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และจัดทำเป็นวารสารเพื่อเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เว็บบล็อก เป็นต้น

5.3 ด้านบทบาทการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อชี้แจงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ครูทุกคนเข้าใจ โดยต้องประชุมก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ และหลังจากใช้หลักสูตร เพื่อประเมินว่าหลักสูตรดังกล่าวมีข้อดีหรือข้อด้อยในเรื่องอะไร และนำข้อด้อยไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

5.4 ด้านบทบาทการสร้างทีมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ และส่งเสริมให้ครูไว้วางใจและยอมรับความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีม

5.5 ด้านบทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรมเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ และควรสังเกตการณ์ด้านการสอนของครูทุกคนเป็นระยะๆ เพื่อจะได้ทราบความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง และประเมินความสามารถของครูแต่ละคนว่าด้อยในเรื่องใดจะได้ส่งไปอบรมให้มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ มากยิ่งขึ้น

5.6 ด้านบทบาทการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการกำกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยจัดทำทะเบียนการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อคว่ามีนักเรียนมาใช้แหล่งเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และควรมีการติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งประเมินผลว่าแหล่งเรียนรู้นั้นตรงกับความสนใจหรือเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนหรือไม่ และนำผลการติดตามนั้นมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.7 ด้านบทบาทการประเมินผลการทำงานของครู ผู้บริหารควรมีการติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถรอบด้าน ทั้งความรู้ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการสื่อสาร ตัวชี้วัด ตลอดจนต้องหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และนำความรู้ที่มีไปเผยแพร่ให้ครูทุกคนได้รับทราบ

6. เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- เจียรพัฒน์ ชูปวา. (2554). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาวา สุชมรมย์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุริยวิทยาสาน.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. (2548). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ปราชญา กล้าผจญ และ พอดตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ปรีชา ศรีทา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). **เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง**. **วารสารวิชาการ**. 1(1-3), 44.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา และคณะ. (2554). **รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรีมิเกลกาไรซาบาล.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา นุตราวังศ์. (2552, ตุลาคม-ธันวาคม). **หลักสูตรอิงมาตรฐานการพัฒนาสู่คุณภาพ**. **วารสารวิชาการ**. 4, 60.
- วราพร แสนยะมูล. (2557). **บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น.
- สัมมา รณินิชย์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สุเมธ งามกนก. (2550). **การสร้างทีมงาน**. **วารสารศึกษาศาสตร์**. 19 (1), 32.

สุรพงษ์ สุทธิศักดิ์ดา. (2551). **ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
สังกัดเทศบาลนครยะลา**. สารนิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **การพัฒนาตัวบ่งชี้
สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการ
เขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.

เสรมณีย์ แก้วสกุล. (2549). **บทบาทผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารในทัศนะของครู กรณีศึกษา
โรงเรียนสุภาคมศึกษา เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970).
Determining Sample Size for Research
Activities. **Educational and
Psychological Measurement**. 30 (3),
607-610.