

The Guideline for Development Academic Leadership of School Administrators under Office of Mahasarakham Primary Educational Service Area 2

Narinporn Khetchompoo¹ & Pongphop Phoojomjit²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
01/02/2023	01/03/2022	14/03/2022	17/03/2022

Abstract

The purposes of this research were to study the current and the desirable state of academic leadership of school administrators and study the guideline for development academic leadership of school administrators under office of Mahasarakham primary educational service area 2. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; to study the current and the desirable state of academic leadership of school administrators. The sample group used in the research 333 people was 166 administrators, 167 teachers. The research tool was a questionnaire, confidence of the whole .88. Phase 2; to study the guideline for development academic leadership of school administrators. The target groups include 2 school for visiting best practices and 9 experts for assess suitability Possibility of guideline.

The research results were found that :

1. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The priority need rank from high to low level was 1) environments that are conducive to learning 2) student quality development 3) curriculum management and learning management 4) eachers and educational personnel development 5) vision mission and goals

2. guideline for development academic leadership Include 1) principle and reason 2) objective 3) content 4) development process and 5) measurement and evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Key word : Academic Leadership, School Administrators

¹ Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: Julalukeng@gmail.com

² Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: Julalukeng@gmail.com

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

นรินทร์พร เขตชมพู³ และปองภพ ภูจอมจิตร⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 166 คน และครู 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ สถานศึกษาดูงานปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 2 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 3) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาครูและบุคลากร และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

³ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: Julalukeng@gmail.com

⁴ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: Julalukeng@gmail.com

บทนำ

การศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครอง ตลอดจนการเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามให้เกิดขึ้นกับคนในชาติ (Juntong, P., 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพการศึกษาที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาของประเทศ คือ การเตรียมคนให้มีความพร้อมไปกับโลกสมัยใหม่ที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนทั้งในโลกปัจจุบัน และโลกอนาคตให้ได้ (Thepkanjana, P., 2016) สำหรับประเทศไทยได้ดำเนินการขับเคลื่อนการศึกษาโดยการจัดการและการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง ซึ่งถือเป็นแนวคิดหลักของการแข่งขันของประเทศไทย โดยที่กระทรวงศึกษาธิการก็ได้กำหนดบทบาทการดำเนินงานด้านการศึกษาที่สำคัญเพื่อสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำลายและซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิด วิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Ministry of Education, 2017)

การดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยองค์ประกอบปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งก็หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ นั่นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Runcharoen, T., 2010) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในตนเอง เพราะภาวะผู้นำจะเป็นส่วนช่วยให้การบริหารจัดการในสถานศึกษานั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม สื่อสารได้อย่างดี มีวิสัยทัศน์ และมีทักษะในการทำงานกับบุคลากรที่มีความแตกต่างภายในสถานศึกษา (Amos, 2018) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมเป็นตัวบ่งชี้ว่าส่งผลให้การจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพด้วย (Chusap, S., 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทสรุปจากการสัมมนาในประเด็นก้าวข้ามขีดจำกัดสู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพของ

Office for Educational Standards and Quality Assessment (2016) ว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้การศึกษาของชาติตกต่ำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ (Pornrungrroj, C., 2016) ที่กล่าวถึงปัญหาการศึกษาของไทยด้านผู้บริหารและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้มีปัญหาความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ และ 2) สถานศึกษาขาดผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามที่ Office of the Secretariat of the Council of Education (2020) ได้นำเสนอรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2561/2562 สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในภาพรวมยังมีจุดอ่อนด้านการบริหารจัดการงานวิชาการ ในประเด็นสำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาแสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการหลากหลายและต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในทุกสังกัด จึงส่งผลเป็นปัญหาหลักที่ผลสัมฤทธิ์โดยรวมหรือส่วนใหญ่ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำทั้งจากการประเมินผลเปรียบเทียบกับต่างประเทศและประเมินผลในประเทศ (Office of the Secretariat of the Council of Education, 2020)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพ ดังที่Office of the Secretariat of the Council of Education, 2020) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในเรื่องวิชาการก็เท่ากับว่าการจัดการศึกษาย่อมล้มเหลวและไปไม่ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Wongnutaroj, P. (2010) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น และ Chell (1999 ; อ้างถึงใน Pelrin, K., 2009) ที่กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียนและมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนต้องการจะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีและต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน (Dimmock and Walker, 2005)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้กำหนดประเด็นการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้งเพื่อให้เข้าใจถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดีที่สุด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศในด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้ภาวะทางวิชาการ เพื่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 2,489 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 226 คน และ ครูจำนวน 2,263 คน รวมจำนวนกลุ่มประชากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Worakam, P., 2016) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 166 คน และครู จำนวน 167 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 2) การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน 4) การพัฒนาครูและบุคลากร และ 5) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1.1 สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านการบริหารงานวิชาการจนมี ผลงานเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ โรงเรียนเมืองวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1) กลุ่มนักวิชาการหรืออาจารย์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 3 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

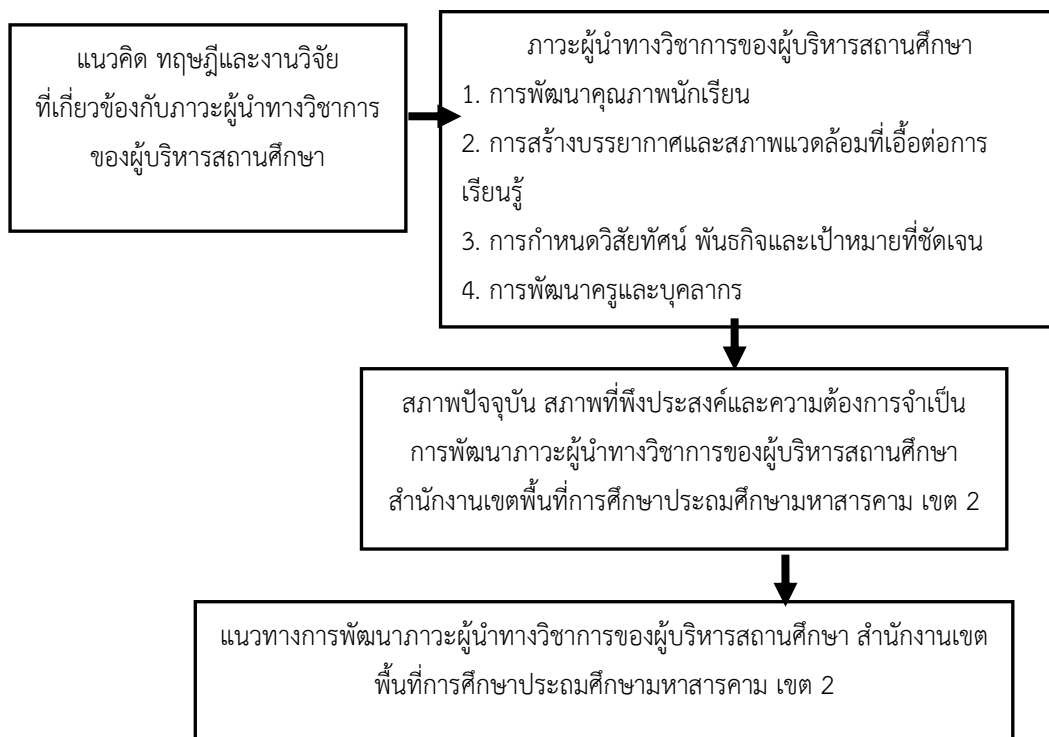
ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในการ วิจัยระยะที่ 1

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระหว่างเดือนกันยายน ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา แสดงเป็นกรอบ แนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจะดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีการตอบแบบสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (Srisa-ard, B., 2013) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ Wiratchai, N. & Vongvanich, S. (2001) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI Modified โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

4.4 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการพัฒนากlasseผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนากlasseผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนากlasseผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ขั้นตอนที่ 1

ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ด้านการบริหารงานวิชาการจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 2 แห่ง ตามที่กำหนดไว้ พร้อมสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จ จากนั้นนำข้อมูลจากการศึกษาดูงานสรุปรวมกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในการวิจัยระยะที่ 1

ขั้นตอนที่ 2

ร่างแนวทางการพัฒนากlasseผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการ จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3

ประเมินแนวทางการพัฒนากlasseผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นการวิเคราะห์ โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลการวิจัยดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = .13$ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = .13$) รองลงมา คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($PNI_{Modified} = .13$) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = .08$) การพัฒนาครูและบุคลากร ($PNI_{Modified} = .07$) และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน ($PNI_{Modified} = .06$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สรุปได้แนวทาง คือ คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการและ

เหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และมีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันที่สรุปผลด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน อาจเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือสถานศึกษาต้องกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังที่ Krug (1992) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพด้านการกำหนดพันธกิจว่า มุ่งงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่าการมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจด้วย การทำกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินทางอย่างไร้จุดหมาย และ Locke and Latham (1990) ที่กล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ทำงาน ช่วยทำให้มีความพยายามขยายไปสู่กิจกรรมอย่างมีเป้าหมายเดียวกันและยืนยันทนอย่างเข้มแข็งที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์สู่เป้าหมายให้ได้ และ Bookbinder (1992) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจ จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

สภาพที่พึงประสงค์สรุปผลด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากสภาพการเปลี่ยนในยุคปัจจุบันรวมทั้งการมีโรคระบาด ในการจัดการศึกษา จึงต้องการความช่วยเหลือร่วมมือกัน การสร้างสัมพันธ์ที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งเป็นไปตามที่ Marsh (1997) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เสริมสร้างความร่วมมือและการอยู่

ร่วมกันด้วยดีของครู พยายามเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกกับสถานศึกษา และระหว่างบ้านกับสถานศึกษา Southworth (2002) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏตัวให้เห็นในสถานศึกษา เป็นประจำตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และ Khambus, S. (2016) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียนและชุมชน การปรับปรุงพัฒนาอาหารสถานที่ให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู บุคลากรจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน โดยใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลาย

ความต้องการจำเป็นที่มีสรุปผลด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสูดนั้น เป็นไปตามผลการศึกษาสภาพพึงประสงค์ที่ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ค่าเฉลี่ยสูงสูด จึงกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันนี้การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ นั้นเพราะ การจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นั้นหมายรวมถึงการให้ขวัญกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักอยู่เสมอเมื่อมีความสำเร็จเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงการรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการ ทำให้ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงของอาชีพครู ให้การสนับสนุนและเสริมสร้างความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง (McEwan, 1998) โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครูให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏตัวให้เห็นในสถานศึกษาเป็นประจำตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน (Southworth, 2002) แต่อย่างไรก็ตามบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียนต้องเป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเอง ยอมรับและส่งเสริมความสำคัญของผู้เรียน ให้ความรู้สึกรับเป็นอิสระและได้ใช้ความสามารถของผู้เรียนมาเป็นประโยชน์ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ท่าทีและพฤติกรรมของครูจะต้องแสดงให้เห็นว่า มีความตระหนักในความรับผิดชอบที่มีต่อผู้เรียน ยกย่อง ยอมรับนับถือ ให้เกียรติและสนใจปัญหาของผู้เรียนอย่างจริงจัง เป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก มากกว่าการตอบสนองความต้องการของครูผู้สอนแต่ฝ่ายเดียว

5.2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สรุปได้แนวทาง คือ คู่มือการพัฒนาภาวะ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยคู่มือมีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำคู่มือพัฒนาจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นไปอย่างมีรูปแบบ และเป็นเอกสารที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู ครูในสถานศึกษาอื่นได้ อีกทั้งคู่มือก็ถือเป็นเอกสารที่สำคัญในการจัดอบรมพัฒนา นั้นเพราะคู่มือถือเป็น เอกสาร ตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการอบรมพัฒนา ดังที่ Charungsirawat, R. (2011) ที่ได้ให้ความหมายคู่มือว่าเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมี รายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วนๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำได้กำหนดไว้ นอกจากนี้จากสรุปผลการวิจัยที่สรุปว่า คู่มือ มีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา เนื้อหา และ การวัดและประเมินผลนั้นก็เป็นที่ Changkwan-yuen, P. (2011) ที่ได้นำเสนอไว้ว่าคู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีส่วนนำที่ดึงดูดใจผู้ใช้งานว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ผู้ใช้ได้อย่างไร มีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้คู่มือเพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้คู่มือ เป็นต้น และ Rodtasana, N. (2011) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอนวิธีการ และเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งใหม่และเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานกศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนา (Teacher and Educational Personnel Development Institute, 2011) และคู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Secondary Educational Service Area Office, Area 1, 2018) และคู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ (Office of Human Resources and Legal Management System Development, 2019) ที่มีรายละเอียดหรือองค์ประกอบของคู่มือที่สอดคล้องกันคือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ดังนั้นการจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

โดยใช้คู่มือจึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจและพัฒนาภาวะผู้นำด้านนี้ให้สูงขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถนำข้อมูล และสารสนเทศที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อจะได้ค้นนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบที่เหมาะสมให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดได้นำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Reference

- Amos, C.T. (2018). *An analysis of the correlation of leadership frames between superintendents and school board presidents in Texas public schools*. Texas: Tarleton State University.
- Bookbinder, R. (1992). *The principle: leadership for the effective and productive school*. Springfield, IL: Charles C Thomas publisher.
- Changkwan-yuen, P. (2011) *Techniques for writing and producing textbooks*. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House.

- Charungsirawat, R. (2011). *Techniques for writing work manuals*. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Chusap, S. (2007). *Development of tools and indicators for effective school administrator characteristics*. Bangkok: Silpakorn University.
- Dimmock, C., & A. Walker. (2005). *Educational Leadership: Culture and Diversity*. Gateshead : Athenaem Press.
- Juntong, P. (2016). *Stepping over the limit. Toward the Millennium of Quality (Lecture). Report on educational quality of the Office for Education Standards and Quality Assessment. (Public Organization)*. Bangkok : Offset Plus.
- Khambus, S. (2016). *Development of a model for strengthening academic leadership of administrators of basic educational institutions under the Roi Et Primary Educational Service Area Office, Area 2*. Roi Et: Roi Et Rajabhat University.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Marsh, D. (1997). *Educational Leadership for the 21st century: Integrating three emerging perspectives*. n.p.
- Ministry of Education. (2017). *Strengthening academic leadership*. (3rded). Bangkok: Ministry of Education.
- Office for Educational Standards and Quality Assessment. (2016). *(Public organization). Go beyond the limits Towards a millennium of quality*. Bangkok: Offset Plus.
- Office of Human Resources and Legal Management System Development. (2019). *Online self-improvement guide. and a workshop to enhance the competency of assistant teachers to become professional teachers*. Bangkok : Office of the Basic Education Commission.
- Office of the Secretariat of the Council of Education. (2020). *Educational Council Forum 2019 (OEC Forum 2019): From policy recommendations to educational quality development*. Bangkok : The Secretariat of the Council of Education.
- Pelrin, K. (2009). *The Development of Academic Leadership Indicators for Basic Education School Administrators*. Khon Kaen: Khon Kaen University.

- Pornrungrroj, C. (2016). *Overcoming the limits. To the millennium of quality. Education Quality Report of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization)*. Bangkok: Offset Plus.
- Rodtasana, N. (2011). *Creating a manual for organizing activities to develop students' discipline. Grade 6, Sarasas Witaed Bang Bon School*. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Runcharoen, T. (2010). Professionalism in organizing and administering education in the era of educational reform. Bangkok : Khao Fang.
- Secondary Educational Service Area Office, Area 1. (2018). *Work manual for the teacher and educational personnel development group*. Bangkok : Personnel Management Group Secondary Educational Service Area Office, Area 1.
- Srisa-ard, B. (2013). *Preliminary research*. (9thed). Bangkok: Suweeriyasan.
- Teacher and Educational Personnel Development Institute. (2011). *Manual for the development of civil service teachers and educational personnel before new appointment and promotion to director and deputy director status. Specialized Educational Service Area Office or Director and Deputy Director of Provincial Non-Formal and Informal Education Office/Bangkok Specialized For developers and those receiving development*. Nakhon Pathom: Teacher and Educational Personnel Development Institute Office of the Permanent Secretary.
- Thepkanjana, P. (2016). *Stepping over the limits. Towards a millennium of quality. Education Quality Report of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization)*. Bangkok : Offset Plus.
- Wiratchai, N. & Vongvanich, S. (2001). *Research and Development for Whole School Reform*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Wongnutaroj, P. (2010). *Academic administration*. Bangkok: Bangkok Supplementary Media Center.
- Worakam, P. (2016). *Educational research*. Mahasarakham: Taxila Printing.