

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

นางวนิษา ประยูรพันธุ์

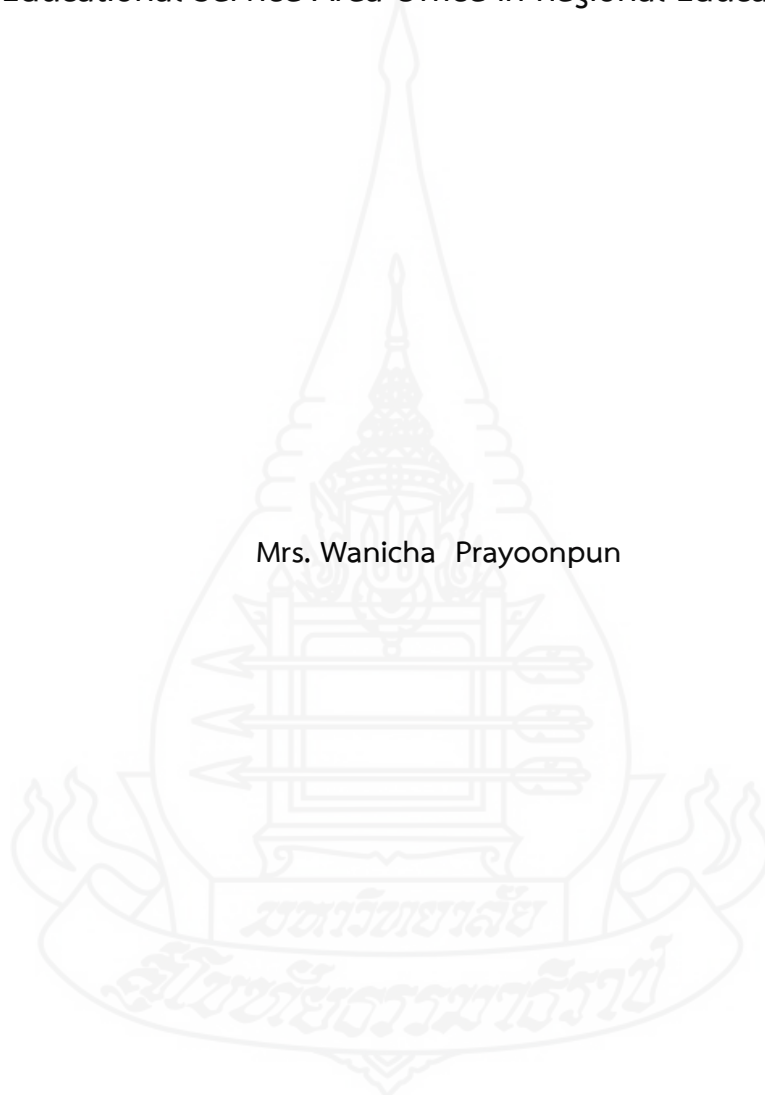


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Academic Leadership of School Administrators under the Secondary
Educational Service Area Office in Regional Education 13

Mrs. Wanicha Prayoonpun



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

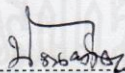
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ชื่อและนามสกุล นางวนิษา ประยูรพันธุ์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว

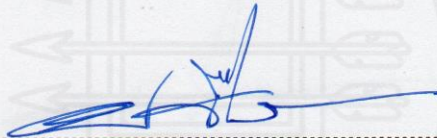
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



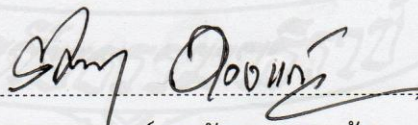
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์)



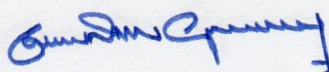
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์)

BN

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ผู้วิจัย นางวนิษา ประยูรพันธุ์ รหัสนักศึกษา 2582300246

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว

ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหาร และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำนวน 356 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และครูที่เชี่ยวชาญด้านวิชาการ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน และ (3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (3.1) ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสุขภาพ (3.2) ควรมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ (3.3) ควรพัฒนาระบบการกำกับติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่มีคุณภาพให้กับครู และ (3.4) ควรส่งเสริมและจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน มีความปลอดภัย และส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย

คำสำคัญ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

Thesis title: Academic Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Regional Education 13

Researcher: Mrs. Wanitcha Prayoonraphan; **ID:** 2582300246;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Annop Jeenawathana, Associate Professor;

(2) Dr. Ratana Duangkaew, Associate Professor; **Academic year:** 2021

Abstract

The objectives of this research were (1) to study academic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Regional Education 13; (2) to compare the levels of academic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Regional Education 13 as classified by school size and administrative experience; and (3) to study guidelines for development of academic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Regional Education 13.

The research sample consisted of 356 school administrators and teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office in Regional Education 13 obtained by stratified random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The key research informants who provided information by being interviewed were eight educational personnel classified into school administrators, educational supervisors and academic expert teachers. The employed research instruments were a questionnaire on academic leadership of school administrator, with reliability coefficient of .96, and a structured interview form. Quantitative data were statistically analyzed with the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance; while qualitative data were analyzed with content analysis.

The research findings showed that (1) the school administrators had academic leadership at the high level in both the overall and specific aspects; (2) the school administrators of small sized and medium sized schools differed significantly in their levels of academic leadership at the .05 level, with the medium sized school administrators having significantly higher level of academic leadership than that of the small sized school administrators; while school administrators with different administrative experiences did not significantly differ in their levels of academic leadership; and (3) guidelines for development of academic leadership of the school administrators were as follows: (3.1) the administrators should develop their own knowledge and ability concerning the promotion of learning management focusing on development the learners' potential in both the knowledge aspect, virtue and ethics aspect, and sanitation aspect; (3.2) there should be the development of the administration and management system that encourages the community to participate in the administration of academic affairs; (3.3) there should be the development of the supervision, monitoring and follow-up system of the instructional management process in school and the enhancement of the teachers' ability to develop high quality measurement and evaluation instruments to evaluate the learners; and (3.4) the school administrators should promote and manage the school environment to be safe and pleasant for living and learning; and they should enhance the learning sources in school to be more diversified.

Keywords: Academic leadership, School administrator, Secondary education, Regional Education 13

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณา ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จนพบความสำเร็จ เรียบร้อยและสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย นางสาวอรันณญา รักษาพันธ์ และนางสาวชिरา บุญเกื้อ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาในสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 13 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนทุกโรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณครูผู้สอนทุกท่านที่เสียสละ เวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่ให้ความรู้ และมอบประสบการณ์อันทรงคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ (บิดา-มารดา) ญาติทุกท่านที่คอยส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจจนประสบความสำเร็จทางการศึกษา คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่เกิด จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อยู่เบื้องหลัง ความสำเร็จนี้

วนิชา ประยูรพันธ์
พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	12
แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	16
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ	41
สภาพการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13	83
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13	104
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
สรุปการวิจัย	107
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	122
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	123
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	143
ง การตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเครื่องมือ.....	146
ประวัติผู้วิจัย	169

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สำนักงานศึกษาธิการภาค 13	46
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหาร	65
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13	67
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	68
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	74
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	76
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ	78
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	80
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้	81
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	83
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร โดยรวม และรายด้าน	86
ตารางที่ 4.15	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	88
ตารางที่ 4.16	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่ โดยภาพรวม	90
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	91

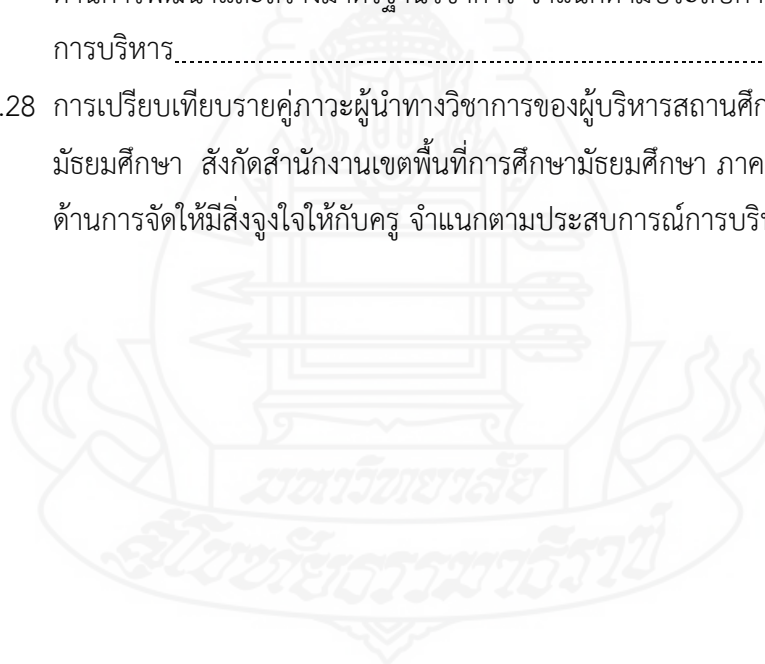
สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา	92
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายค่า.....	93
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายค่า.....	94
ตารางที่ 4.21	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร โดยรวมและรายด้าน.....	95
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร.....	97
ตารางที่ 4.23	การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร....	98
ตารางที่ 4.24	การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร เป็นรายค่า.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่.....	100
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร.....	101
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร.....	102
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบรายคู่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร.....	103



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 แสดงเขตตรวจราชการที่ 13	44



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่กล่าวว่าการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาคน” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 1) ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพคนจะต้องมีองค์กรที่สามารถสนองต่อความต้องการของบุคคลและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะต้องมีความจำเป็นที่จะต้องผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงจะสร้างวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันจะมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการมากกว่าการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ (กนกอร สมปราชญ์, 2557, น.1)

จากการประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2559 – 2564) โดยประกอบด้วยเป้าหมายเชิงคุณภาพจำนวน 8 เป้าหมายได้แก่ 1) ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) อันดับผลการประเมินด้านการศึกษาของประเทศดีขึ้น (PISA, TIMSS, IMD, World University Ranking) 3) สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมีคุณภาพผ่านการรับรองมาตรฐานทางการศึกษา 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพทันสมัย เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเรียนรู้และการบริหารจัดการการศึกษา 5) กำลังแรงงานมีคุณภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการ

ของประเทศและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 6) ผลงานวิจัย องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีคุณภาพ นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศ 7) คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีโอกาส ได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และ 8) ภาคส่วนของสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งจากการประเมินตามตัวชี้วัดดังกล่าว พบว่า

1) คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการ ทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปี 2559 – 2563 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มสาระหลัก คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาฯ และวัฒนธรรม ยังไม่เป็นที่น่าพอใจนัก โดยคะแนนเฉลี่ย 5 วิชาหลักในภาพรวมและแต่ละรายวิชาต่ำกว่าร้อยละ 50 แม้ว่าในปี 2563 ทั้ง 3 ระดับชั้นจะมีคะแนนเฉลี่ย 5 วิชาหลักในภาพรวมและคะแนนเฉลี่ย ของแต่ละรายวิชาโดยส่วนมากเพิ่มขึ้นจากปี 25562

2) ผลการประเมินด้านการศึกษาของประเทศ เพื่อประเมินความสามารถของนักเรียนใน ด้านต่าง ๆ พบว่า ยังมีแนวโน้มไม่คงที่ โดยจากการประเมินความสามารถในการแข่งขันของนักเรียน ไทยในโครงการ (Programmed for International Student Assessment : PISA) ในปี 2020 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2019 พบว่า นักเรียนมีความสามารถลดลงอย่างต่อเนื่องแม้จะมีคะแนนเพิ่มขึ้น ในบางปีการศึกษาแต่โดยภาพรวมถือว่าอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3) สถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทที่เข้ารับการประเมินในแต่ละปีและได้รับการรับรอง คุณภาพจาก สมศ. จากผลการประเมินคุณภาพฯ (พ.ศ. 2560 – 2564) พบว่า สถานศึกษาทุกระดับ ยังไม่สามารถได้รับการรับรองคุณภาพจาก สมศ. ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ, 2564, น. 31-34)

ซึ่งสรุปได้ว่า จากคุณภาพของสถานศึกษาซึ่งครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถของผู้เรียนและผลการประเมินของ สมศ.ที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์หรือเป้าหมายที่ กำหนด ย่อมแสดงว่าคุณภาพของการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยต้อง ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น เพื่อส่งเสริมให้ ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงนักเรียนให้มี คุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม ต่อไปได้ เป็นอย่างดีหากเปรียบงานแผนงานเป็นสมอเป็นแผนที่เป็นเข็มทิศของชีวิต งานวิชาการก็คือ หัวใจของสถานศึกษา การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ต้องตระหนักว่าหัวใจของการจัด การศึกษาคือผู้เรียน หากจะดูว่างานวิชาการ โรงเรียนใดเป็นอย่างไรดูได้จากนักเรียนในโรงเรียนนั้นๆ การบริหารงานวิชาการจะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะทราบและเข้าใจเป็นอย่างดีต่อการ

บริหารงานให้มี ประสิทธิภาพ งานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใดก็ตาม การดำเนินงานวิชาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซุมตักดี อินทร์รักษ์, 2556, น. 12), อ่ำภา บุญช่วย (2553, น. 12) และสันติ บุญภิรมณ์, (2552, น. 1-19) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการจะมีคุณภาพได้จะต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถของผู้เรียนซึ่ง การบริหารงานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ก็ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการ มากน้อย เพียงใด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีบทบาท ในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานบริหารวิชาการไว้ อย่างเป็นระบบ รู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นและนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรม การสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (กนกอร สมปราษฎ์, 2557, น. 209) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สร้างวัฒนธรรม ของโรงเรียนซึ่งผู้นำเชื่อว่ามียุทธผลต่อพฤติกรรมของครู เป็นพฤติกรรมการแสดงควมใส่ใจอย่างมาก ของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน (ทสนี วงศ์เย็น, 2556, น. 7) กิติมา ปรีดีติลล (2545) ได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ในรัฐ อิลลินนอยส์ พบว่า ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่และแสดง บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ ประเมินผลการทำงานของครู ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับ นักเรียนและครู เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งใน และนอกโรงเรียน จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ พัฒนาแผนการ พัฒนาโรงเรียน จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู (กรกอร สมปราษฎ์, 2557, น. 208-209) แต่สำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีความรับผิดชอบในด้านการจัดการระบบภายในโรงเรียนโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพ ครูซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 238 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 409 คน จำนวนครู 10,495 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, น. 22) ส่วนผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 พบว่า ในตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 – 2563 ผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนของวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, น. 5) ดังนั้นการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมให้คุณภาพการศึกษาในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 มีคุณภาพสูงเพราะผู้นำทางวิชาการเป็นสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้งครูวิชาการครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมที่จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร การที่จะตรวจสอบว่าสถานศึกษาใด ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่องานวิชาการสามารถดูได้จากสถานศึกษามีขอบเขตของงานวิชาการอย่างชัดเจนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน ครูมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว อีกทั้งผู้วิจัยเป็นศึกษานิเทศก์มีหน้าที่พัฒนางานวิชาการในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 เป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อจะเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารจะได้พัฒนาตนเอง หรือเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพของนักเรียน นอกจากนี้จะศึกษาเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกันและมีประสิทธิภาพต่างกันจะมีการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสิทธิภาพการบริหาร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

2. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา และตามการรับรู้ของบุคลากรที่มีประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกัน

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 **ขอบเขตประชากร** ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 409 คน และครูผู้สอนในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 จำนวน 10,495 คน รวม 10,904 คน

3.2 ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - (1) ขนาดเล็ก
 - (2) ขนาดกลาง
 - (3) ขนาดใหญ่ – ขนาดใหญ่พิเศษ
- 2) ประสบการณ์การบริหารจำแนกเป็น
 - (1) ประสบการณ์การบริหาร 1-5 ปี
 - (2) ประสบการณ์การบริหาร 6-10 ปี
 - (3) ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี

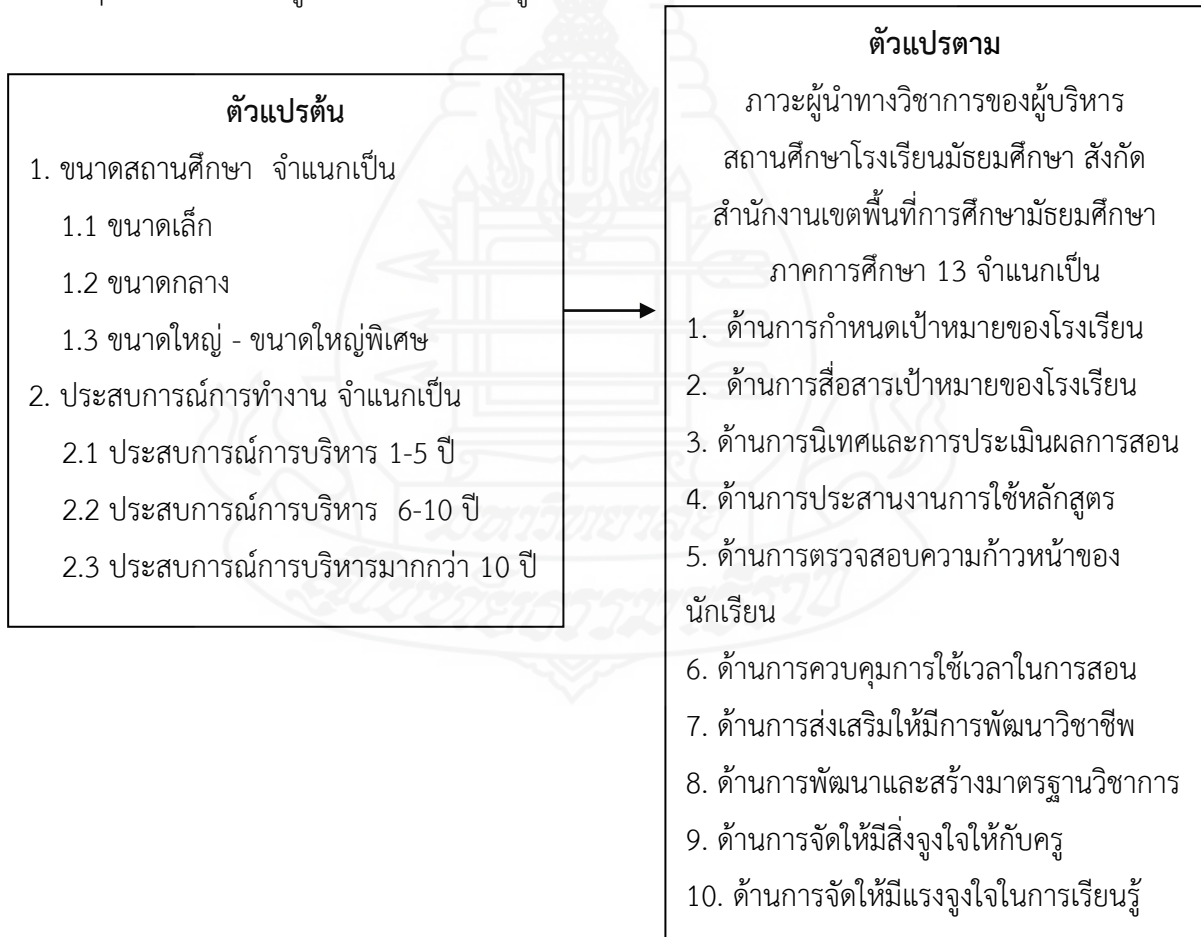
3.2.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
- 3) ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
- 4) ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร
- 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

- 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 7) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 8) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ
- 9) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 10) ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-239) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 10 ด้าน ดังแสดงตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานบริหารวิชาการไว้อย่างเป็นระบบ โดยเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยจำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้

5.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร ได้ร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดนโยบาย โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีแนวทางและแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการกำหนดอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียน จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย วางแผนและดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับครูบุคลากรเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการใช้งานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และมีการกำหนดช่องทางให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงานและได้มีช่องทางให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

5.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการจัดทำคำสั่งและจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องได้ทราบ พบปะพูดคุยให้กำลังใจกับคณะทำงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญด้านวิชาการของโรงเรียน กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จัดให้มีช่องทางในการสื่อสาร แจ้งข่าวสารเป็นประจำและต่อเนื่อง และรับฟังและติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษาให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันที่สุด

5.1.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับระบบการนิเทศภายใน มีการสังเกตการณ์การสอนและบันทึกการสังเกตการณ์การสอนอยู่เสมอ ใช้ข้อมูลจากสังเกตการณ์สอนให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก่ครูผู้สอน นำข้อมูลที่ได้มา

ชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อย แจ้งให้ครูทราบถึงการสอนของตนเอง แล้วให้นำมาปรับปรุง เพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและมีประสิทธิผลมากขึ้น สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานวิจัยหรือบทความทางวิชาการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินตนเอง มีการนำข้อมูลจากการเยี่ยมบ้านนักเรียนมาเป็นฐานข้อมูลในการดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล การขอความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ทางโรงเรียน

5.1.4 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารมีคำสั่งในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดทำหลักสูตรและแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาประกอบการสร้างหลักสูตรและจัดทำหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศและนำเสนอต่อสาธารณชน จัดให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าถึงหลักสูตรของสถานศึกษา และเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

5.1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดโครงสร้างการสอนและติดตามผลการสอนทุกปีการศึกษา มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน มีการประเมินตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและตัวชี้วัดของการประเมินผู้เรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การเรียนในแต่ละระดับ มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการติดตามและแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน ศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของการสรุปผลการใช้แผน มีจัดระบบการเข้าถึงผลการเรียนของนักเรียนให้แก่ผู้ปกครองได้ทราบอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

5.1.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชา มีแบบบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคนเพื่อเป็นการกำกับและติดตามการเข้าสอนของครูทุกคน มีรายงานสรุปผลการบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคน นำข้อมูลจากสรุปผลการเข้าสอนของครูทุกคนมาวิเคราะห์ประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ประชุมชี้แจงและมีคำสั่งในการจัดการเรียนการสอนให้ครูทุกคน และจัดเก็บรายงานการสอนเพื่อนำไปเป็นสารสนเทศของโรงเรียน

5.1.7 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมวิชาชีพ สนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพและอบรมทางด้านวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้นมีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของครู จัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ครูได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆที่ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ และจัดเก็บข้อมูลที่ครูได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน

5.1.8 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนในทุกระดับชั้น มีการจัดสอนแทนหรือให้ความช่วยเหลือ จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียนจัดหาสื่อที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน มีการประเมินการใช้สื่อในการเรียนการสอนมีการประเมินครูประเมินนักเรียนนักเรียนประเมินครูผู้บริหารประเมินครูเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป จัดระบบการเข้าถึงสื่อการสอนไว้สำหรับครูและนักเรียนเพื่อให้เข้าถึงสื่อได้อย่างสะดวกและทั่วถึง มีช่องทางให้นักเรียนและครูได้แสดงความคิดเห็น นำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากนักเรียนและครูมาวิเคราะห์และประเมินหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาสู่ต่อไป มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียนติดตามนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อปรึกษากับผู้ปกครองหาแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และให้การสนับสนุนครูและนักเรียนในการพัฒนาทักษะหรือเพิ่มเติมความรู้ด้านต่างๆตามโอกาสและตามความเหมาะสม

5.1.9 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรมและเพิ่มเติมความรู้ตามที่ครูสนใจ ให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในด้านต่างๆ ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆตามโอกาสและความเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจสำหรับครูคนอื่น สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ ทั้งทำเป็นโปสเตอร์หรือประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ และจัดทำเป็นฐานข้อมูลสำหรับครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน

5.1.10 ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สะอาด มีบรรยากาศที่ตีน่าเรียน จัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่น่าสนใจแก่ผู้เรียน ให้นักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งเสริม สนับสนุนผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียน ประกาศเกียรติคุณยกย่องและเชิดชูนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนคนอื่นและเป็นตัวอย่างที่ดี ประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆ

ตามความเหมาะสมและสม่ำเสมอ จัดเก็บข้อมูลผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียนเพื่อเป็น
 สารสนเทศของโรงเรียน ส่งเสริมและมีกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน
 และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีนวัตกรรมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน

5.2 สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตาม
 อำนาจตามความในมาตรา 44 มีคำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 11/2559 เรื่องการ
 บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ในภูมิภาค เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษา และการบริหาร
 ราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีเอกภาพและประสาน
 เชื่อมโยง และบูรณาการภารกิจในเรื่องการศึกษาของประเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารโดยประชาชาติ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจังหวัดใน
 สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ดังนี้ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัด
 สุรินทร์

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

5.4 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและมีหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้
 ช่วยงานวิชาการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม
 สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ และสังคมศึกษาศาสนาและ
 วัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

6.2 สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ใช้เป็นข้อมูลการกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะ
 ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 นำข้อมูลไป
 ใช้ปรับปรุงพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 1.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.4 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. สภาพการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13
 - 3.1 บริบททั่วไป
 - 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์
 - 3.2 คุณภาพการจัดการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันโดยไม่มีที่สิ้นสุด (ทศนี วงศ์เย็น, 2555) และงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 9) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายคำว่า “การบริหารงานวิชาการ” ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, น. 5) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง เป็นการดำเนินงานที่มีขอบข่ายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่น

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, น. 3) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ว่า หมายถึง การบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ทศนี วงศ์เย็น (2555, น. 4) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาสรุปเป็นความหมายการบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, น. 3-4) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของ

สถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ นักเรียน
ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

ทัสนี วงศ์เย็น (2555, น. 4-5) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ทำให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน
4. ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน

จากแนวคิดต่างๆ ข้างต้นสามารถนำมาสรุปเป็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ได้ว่า การบริหารงานวิชาการช่วยให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความตระหนักในการบริหารจัดการงานวิชาให้เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรที่กำหนดและทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน

1.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการควรมีหลักการบริหารดังนี้

1. สถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักที่สำคัญของงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดประเมินผลการเรียนการสอน
2. สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษาต้องมีเครือข่ายการประสานงานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 58) เสนอหลักการและแนวคิดในการบริหารงานวิชาการคือ

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

4. มุ่งจัดการส่งเสริมให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กิตติมา ปรีดีติติก (2552, น.57) ได้สรุป หลักการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก

2. การบริหารงานวิชาการมุ่งการร่วมมือกันทำงาน

3. ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ

4. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ

5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ

6. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น

7. มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

8. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

9. ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบติดตาม

และประเมินผลงาน

จากหลักการ แนวคิดและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร โดยการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่มีผลเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยผู้บริหารเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเป็นผู้ให้คำแนะนำประสานงานการปฏิบัติงานกับครูในด้านการเรียนการสอนโดยให้สอดคล้องกับปรัชญาและนโยบายทางด้านการศึกษาของโรงเรียน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถาบันไม่ว่าสถาบันจะเป็นประเภทใดมาตรฐานหรือคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลทุกระดับของสถานศึกษา

1.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2555, น. 49-56) ได้กำหนดขอบข่าย ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้น สามารถสรุปขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผล ละดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งจะเห็นว่างานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ไม่ว่าจะกิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน และทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ถือว่างานนั้นเป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น จึงอาจสรุปได้ว่า งานวิชาการของโรงเรียนมีขอบข่ายที่กว้างขวางมากครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของโรงเรียนทั้งหมด

2. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้อง มีองค์ความรู้และความสามารถมากมายที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (กนกอร สมปราชญ์, 2559, น.125) ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า ที่มีภาวะผู้นำย่อมส่งผลต่อการทำงาน สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อส่วนรวม ต่อความสำเร็จขององค์กร (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร, 2542, น. 131) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายคำว่า “ภาวะผู้นำ” ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร (2542, น. 131) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรพล เศรษฐบุตร (2553, น. 4) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆ

วิโรจน์ สารัตนะ (2555, น. 91) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต (2556, น. 4-8) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2557, น. 161) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ

กนกอร สมปราษฎ์ (2559, น. 125) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครู ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสื่อสาร การโน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียน

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, น. 23-37) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการปกครอง การบริหาร หรือการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อโน้มน้าวความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้การปกครองบริหารให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้นำ และสนับสนุนส่งเสริมบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามนโยบาย เป้าหมายแผนทีกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การวางไว้ร่วมกัน

จากแนวคิดต่างๆ ข้างต้นสามารถนำมาสรุปเป็นความหมายภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากร ครู ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ยินยอมปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีแหล่งความรู้ต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป., น.12) ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ การบริหารจัดการหลักสูตรและ

การสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

ทัทนี วงศ์เย็น (2555, น. 38) ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถนำบุคคลในสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเข้าใจ และมีความสุข

กนกอร สมปราชญ์ (2559, น. 39) ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู ผู้เรียน ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาครู และการพัฒนาผู้เรียน

จากแนวคิดต่างๆ ข้างต้นสามารถนำมาสรุปเป็นความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวบุคลากรให้สามารถร่วมกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานวิชาการไว้อย่างเป็นระบบจนบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ ดังนี้

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556, น. 1-8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการปรับปรุงผลการเรียนทั้งในด้านการกำหนดภาระงานของสถานศึกษาที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน การให้ความสนใจความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทางการเรียนของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยวอชิงตัน (University of Washington, 2014 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, น. 83) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าในแต่ละวันของผู้เรียนสามารถจะได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งการทำเช่นนั้นได้ผู้นำทางวิชาการจะต้องทำหน้าที่เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนที่นำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน

นอกจากนั้น กนกอร สมปราชญ์ (2559, น. 40-41) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยสนับสนุนผู้เรียนให้บรรลุผลกับเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายของผู้นำด้านวิชาการ ทั้งนี้ต้องอาศัยจุดหมายปลายทางและการเตรียมการใช้ยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มโอกาสให้สำเร็จ ผู้นำทางวิชาการจะมีความรับผิดชอบในด้านการจัดระบบภายในสถานศึกษาโดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการ

เรียนรู้ สร้างเป้าหมายกระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญด้านสุขภาพ การสร้างเป้าหมายให้ตนเอง โดยเฉพาะความเชื่อในด้านการกระตุ้นนี้จะต้องเน้นที่มีคุณค่าและความคาดหวังในตัวเองโดยที่ผู้นำทางด้านวิชาการจะต้องพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกของการปลูกฝังพฤติกรรมต่อเป้าหมายการเรียนรู้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การที่สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนอย่างมาก และพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.4 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (leadership theory) เป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่ออธิบายแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, น. 5) ทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี ผู้วิจัยจะกล่าวถึงบางทฤษฎีที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต (2556, น. 54-79) ได้สรุปรวบรวมไว้ ดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio
Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994, p. 3-4) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Model of Full Range of Leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่ำที่สุดหรือไร้ประสิทธิผลหรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (Non-Leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception: MBE-P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception: MBE-A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกัน ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลมากที่สุด ก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมทั้ง 4 อย่าง (4I's) ที่มีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำสามารถกระตุ้น ดลใจแก่ผู้ตามในเรื่องระดับความต้องการให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างภาวะผู้นำให้

เกิดขึ้นแก่ผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์กร นวัตกรรมใหม่ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

2.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และจากทฤษฎีสถิตินิยมของเรดติน ทำให้เกิดพฤติกรรมสองแบบ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน กับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ จากพฤติกรรมทั้งสองแบบนี้เฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด ได้สร้างเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

1. แบบการสั่ง (telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ
2. แบบการแนะนำ (selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงด้วย
3. แบบการให้มีส่วนร่วม (participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ
4. แบบการมอบอำนาจ (delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำด้วย

เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้นำจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบการสั่ง (telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ เหมาะกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ ดังนั้น ผู้นำจะต้องสั่งเป็น และแสดงพฤติกรรมเพียงเล็กน้อยทั้งด้วยคำพูดและท่าทาง ในพฤติกรรมแบบนี้ผู้นำจะให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2. ภาวะผู้นำแบบการแนะนำ (selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงด้วย เหมาะกับผู้ตามที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานสูง แต่ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระยะที่กำลังพัฒนา ผู้นำยังจำเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้แนะในระดับมาก ให้การสนับสนุน และให้ความมั่นใจในระดับสูงด้วย ควรแสดงท่าทางและวาจาที่แสดงการสนับสนุนและยกย่องบ้าง ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำจะต้องอธิบายการตัดสินใจของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามเพื่อความกระจ่าง

3. ภาวะผู้นำแบบการให้มีส่วนร่วม (participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ ผู้ตามต้องการสนับสนุนเป็นอย่างมาก แต่ปรารถนาพฤติกรรมชี้แนะเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้เพราะวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานของผู้ตามได้พัฒนาขึ้นแล้ว ผู้นำควรที่จะแสดงกิริยาท่าทางให้เห็นว่าให้การสนับสนุนผู้ตามและมีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำจะต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบการมอบอำนาจ (delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำด้วย ผู้นำแสดงพฤติกรรมชี้แนะและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด ผู้ตามมีวุฒิภาวะทางจิตวิทยาและวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานในระดับสูง เป็นผู้ที่ตระหนักในภารกิจและจุดประสงค์ของงาน สามารถปฏิบัติงานได้เอง จึงไม่ต้องการการนิเทศงานหรือต้องการการนิเทศงานก็แต่เพียงเล็กน้อย ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำควรจะให้ผู้ตามรับผิดชอบในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเอง

2.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985 อ้างถึงใน Hafsat Aliyu Bada 2020) คือ แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา (Defining the School's Mission) กำหนดภารกิจของสถานศึกษา เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีการวางแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก่อเกิดผลสำเร็จและกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมมีการประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน คือ ผู้บริหารจะต้องสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครูเป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยความสะดวกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดทำมีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนครู การเรียนของผู้เรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน คือ ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร คือ การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในโรงเรียนให้นำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน รวมทั้งผลคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลโดยครูสามารถทำการสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คือ ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา (Promoting a Positive School Learning Climate) บรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของบุคลากร ผู้เรียน ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ทั้งด้านตัวครู ผู้เรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษา บทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน คือ เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะ

ประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.3 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ คือ ได้กล่าวไว้ว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง

3.4 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู คือ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.5 ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้าน การให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

จากแนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำในองค์กรนั้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบการแนะ ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบการมอบอำนาจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการนำแนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำมาใช้ ผู้นำต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมโดยอาศัยข้อมูล บริบท และสถานการณ์

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า มีทัศนะที่แตกต่างกันดังนี้ Hallinger and Murphy (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 3 องค์ประกอบ การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger and Murphy) (1985, pp.221-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ถ่ายทอดครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Massie and Drauglas (1981, pp.220-222) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาของผู้บริหารผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งควรรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา

พนัส ด้วงเอก (2555, น.22) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตร สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่ง หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร ได้ร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดนโยบาย โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีแนวทางและแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการกำหนดอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียน จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย วางแผนและดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม จัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้กับครูบุคลากรเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการใช้งานเพื่อบรรลุ

เป้าหมายของโรงเรียน และมีการกำหนดช่องทางให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงานและได้มีช่องทางให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp.225-226) กล่าวถึงการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครูเป็นต้น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ตีมีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับ

Hoy and Miskel (1991, pp.190-192) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึคนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ที่ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น

Heck et al (1990, pp.110-122) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการ หรือเป้าหมายการเรียนการสอนให้ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วกัน

การดี อนันตนาวิ (2555, น.154) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลคือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสาร เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำ เป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการจัดทำคำสั่ง และจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องได้ทราบ พบปะพูดคุยให้กำลังใจกับคณะทำงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญด้านวิชาการของโรงเรียน กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จัดให้มีช่องทางในการสื่อสาร แจ้งข่าวสาร

เป็นประจำและต่อเนื่อง และรับฟังและติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษาให้ทันสมัย และเป็นปัจจุบันที่สุด

3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน

Hallinger and Murphy (1985 : 189-190) กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2525 : 67-69 ; อ้างถึงใน วีระชาติ วิลาศศรี. 2550, น.34) กล่าวถึงการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อการวินิจฉัย โดยต้องการจะรู้ว่าการกระทำใด ๆ บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดเป็นการค้นหาระดับทิศทาง ข้อดี ข้อเสีย และสาเหตุที่จะทำให้เกิดประโยชน์ขึ้นได้

2. เพื่อปรับปรุงการประเมินผลจะนำเข้าสู่ขั้นตอนที่จำเป็นในการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนทั้งหมดเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

3. เพื่อจูงใจ การประเมินผลจะช่วยก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมินน่าพอใจก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตวิทยาแก่คณะครูนักเรียนและผู้ปกครอง นอกจากการประเมินผลยังช่วยก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีอีกด้วยด้วยการประเมินผลด้านการสอนของครูผู้นิเทศควรประเมินผลร่วมกันกับครูและให้คณะครูทราบว่าเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเท่านั้น ดังนั้นการประเมินที่ดีจึงควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริงตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา มีการประเมินหลาย ๆ ครั้งติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น มีเครื่องมือในการประเมินผลที่เหมาะสมและสามารถสื่อความหมายชัดเจน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, น.2) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลัก ในการรับผิดชอบในหลักการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกันทา ให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.225) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

อุดมสิน คำมุงคุณ (2550, น.19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดคือ นักเรียน ดังนั้น การนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับการบริหาร ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศเป็นประชาธิปไตยเป็นเรื่องของความร่วมมือในเชิงสร้างสรรค์การนิเทศการศึกษาควรจะแสวงหาความพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้น ๆ อย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับระบบการนิเทศภายใน มีการสังเกตการณ์การสอนและบันทึกการสังเกตการณ์การสอน อยู่เสมอใช้ข้อมูลจากสังเกตการณ์สอนให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนความคิดแก่ครูผู้สอนนำข้อมูลที่ไดมาชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อย แจ้งให้ครูทราบถึงการสอนของตนเอง แล้วให้นำมาปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและมีประสิทธิผลมากขึ้น สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานวิจัยหรือบทความทางวิชาการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินตนเอง มีการนำข้อมูลจากการเยี่ยมบ้านนักเรียนมาเป็นฐานข้อมูลในการดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล การขอความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ทางโรงเรียน

4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

Hallinger and Murphy (1985, pp.222) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลโดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

สุมิตร คุณากร (2525, น.7) กล่าวว่า หลักสูตรจะเป็นไปตามเจตนาที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการใช้หลักสูตรซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้หลักสูตรกลายเป็นการปฏิบัติจริง

เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดีเพื่อสามารถให้คำแนะนำและควบคุมครูให้ดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้องเพราะหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้คือ กระบวนการเรียนการสอน และบุคคลที่สำคัญที่สุดก็คือครูการนำหลักสูตรไปใช้จึงถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะกล่าวได้ว่าหลักสูตรนั้นถึงแม้จะสร้างขึ้นมาให้ดีสักเพียงใดถ้ากระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ไม่เป็นไปอย่างมีระบบ ไม่ได้รับความช่วยเหลือแนะนำให้การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว การจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้ตั้งไว้ก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผน และดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552, น.83) กล่าวว่า หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหลักสูตรแม่บทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น.29 อ้างถึงใน กัญญ์รัชการย์นิลวรรณ, 2553) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้น และชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจนและให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูรวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก

สรุปได้ว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารมีคำสั่งในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดทำหลักสูตรและแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาประกอบการสร้างหลักสูตรและจัดทำหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศและนำเสนอต่อสาธารณชนจัดให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าถึงหลักสูตรของ

สถานศึกษา และเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp.222) กล่าวว่า ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียนเดวิส และโทมัส (Davis & Thomas. 1989, pp.74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทางดังนี้คือ

1. ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. กำกับดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสัมผัสโดยตรง
3. การพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้
4. การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มโดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนโดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน
5. ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู

6. ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

Davis and Thomas (1989, p.74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีแนวทางให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายกับดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมผัสโดยตรง การพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ การสำรวจนักเรียน ที่เรียนอ่อน ทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียนใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครู ในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, น.24) กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียนเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตาม

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบ การวัดผลอย่างลึกซึ้ง และสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจ ได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของ สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดทำ เอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดผลและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ และมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุน ให้มีการจัดโครงสร้างการสอนและติดตามผลการสอนทุกปีการศึกษา มีการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้และประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน มีการประเมินตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ หลักสูตรและตัวชี้วัดของการประเมินผู้เรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ใน เกณฑ์การเรียนในแต่ละระดับ มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการติดตามและแก้ไขปัญหาให้กับ นักเรียน ศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของการสรุปผลการใช้แผน มีจัดระบบการเข้าถึงผลการเรียนของ นักเรียนให้แก่ผู้ปกครองได้ทราบอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

Hallinger and Murphy (1985, pp.222-223) กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการสอน ของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำ นโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่ม เวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

Davis and Thomas (1989, pp.149-153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการ ทำงานด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เขาให้ ข้อเสนอแนะว่าการใช้เวลาในห้องเรียนของครูโดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียน เป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิดรวมทั้งการจัดระเบียบใน ห้องเรียน ใช้เวลาในด้านการสอน ร้อยละ 50 และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีกร้อยละ 35 และจากการวิจัยครูมีประสิทธิภาพโดยศึกษาจากลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่ สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน พบว่าครูใช้เวลาในการสอน ดังนี้

1. ใช้เวลาส่วนมากในการสอนโดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับนักเรียน
2. สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร

3. ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแลการทำงานของนักเรียน

4. ใช้เวลาส่วนน้อยในการว่ากล่าวและอบรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียน
5. ให้นักเรียนใช้เวลาเหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ
6. ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด
7. ให้นักเรียนทุกคนได้ฝึกการอ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง หมายถึง ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชา มีแบบบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคนเพื่อเป็นการกำกับและติดตามการเข้าสอนของครูทุกคน มีรายงานสรุปผลการบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคนนำข้อมูลจากสรุปผลการเข้าสอนของครูทุกคนมาวิเคราะห์ประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ประชุมชี้แจงและมีคำสั่งในการจัดการเรียนการสอนให้ครูทุกคน และจัดเก็บรายงานการสอนเพื่อนำไปเป็นสารสนเทศของโรงเรียน

7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

Hallinger and Murphy (1985, pp.223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

Jucius (1971, pp.243; อ้างถึงใน วีรชาติ วิลาศรี. 2550, น.19) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

Ubben and Hughes (1987, pp.97-99) ได้กำหนดองค์ประกอบของความ เป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน
3. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
4. การคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

กิติมา ปรีดีติลล (2532, น.118) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรน่าจะหมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, น.52) ได้อธิบายไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานของตนเอง และขาดความรับผิดชอบต่างคนต่างก็ย่อแหย่หาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่งทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะความสามัคคีกัน ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวันๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว เพราะมีคนที่เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือกัน และหย่อนสมรรถภาพ การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นของธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน ถ้าเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของโรงเรียนอื่นๆ เสียบ้าง อาจจะช่วยให้มีความสดชื่นมีพลัง และมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ นั่นคือการให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา เข้าร่วมฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้การให้ได้ทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน มีโอกาสรู้จักกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร งานที่ได้ดำเนินการจัดทำก็น่าจะได้ผลดี กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็งทันสมัย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

สุวรรณณี หาญกล้า (2550, น.68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพครูจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

เธียรชัย เฉวียงวาส (2547, น.16) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งควรพัฒนาใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิชาการ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาชีพครู 2) ด้านเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการสอน การบริหารงานวิชาการ การนิเทศ ฯลฯ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ ฯลฯ

สุวรรณณี หาญกล้า (2550, น.68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือ ผู้ประกอบวิชาชีพขั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้อ คือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริงนอกจากนี้ ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพขั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมวิชาชีพ สนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ และอบรมทางด้านวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้นมีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของครู จัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ครูได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆที่ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ และจัดเก็บข้อมูลที่ครูได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน

8. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ

Hallinger and Murphy (1985 : 224) ได้กล่าวไว้ว่า มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไปผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่งนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.25) กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิด

กับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น.9-10) กล่าวถึง มาตรฐานทางวิชาการที่สูงขึ้นเกิดจากการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายครูผู้สอน จึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดทั้งกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชา ให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงโดยครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

กิตติมา ปรีดีติลล (2532, น.51) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนที่จะให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีดังนี้

1. จัดตั้งคณะทำงานทางด้านวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะกรรมการอาจจัดรวมเป็นคณะครูที่สอนวิชาเดียวกันร่วมกันทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรม สมาคมทางวิชาการ เพื่อปรึกษาและเผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวาง
3. ส่งเสริมให้มีการจัดทำหนังสือ วารสารเผยแพร่ หรือมีการประชุมสัมมนา ค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ
4. ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น เช่น ให้ออกโอกาสในการศึกษาต่อ หรือเข้าอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเพื่อจะได้นำความรู้ไปเผยแพร่แก่นักเรียน
5. การเรียนในห้องเรียน ควรจัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น นักเรียนอาจจะแบ่งกันตามความสามารถ แบ่งตามเอกัตภาพหรือแบ่งแบบคณะ นอกจากนี้วิธีการจัดครูเข้าสอนก็ยังมีส่วนส่งเสริมบรรยากาศทางด้านวิชาการได้ เช่น การจัดครูเข้าสอนประจำชั้น จัดครูสอนประจำวิชาหรือจัดครูสอนเป็นทีม

ซันด์ เถาว์ซาลี (2535, น.14) ได้อธิบายว่า จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ครูได้ตั้งความคาดหวังสูงสำหรับการเรียนรู้ของเด็กไว้ ดังนี้

1. ครูที่ตั้งความหวังสูงสำหรับการเรียนรู้ และให้เด็กรู้ว่าทุกคนจะต้องบรรลุตามความคาดหวังเหล่านั้น มาตรฐานที่ตั้งไว้จะต้องท้าทายและสามารถบรรลุได้
2. มาตรฐานคุณภาพสำหรับวิชาการจะต้องกำหนดไว้และปฏิบัติตาม
3. ไม่อนุญาตให้เด็กที่มีความรู้ไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นไปเรียนในระดับชั้นที่สูงกว่า
4. ครูต้องเอาใจใส่ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการอภิปรายในห้องเรียน
5. ครูคาดหวังให้เด็กทำข้อสอบได้ดีและได้รับคะแนนที่สูง
6. เด็กอ่อนจะต้องให้เวลาให้ความช่วยเหลือและให้การส่งเสริมให้บรรลุผลการเรียนอย่างน้อยในขั้นต่ำที่วางไว้
7. ครูคอยสอดส่องดูความเชื่อและพฤติกรรมของเด็กเพื่อให้แน่ใจว่าความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้ของเด็กดังกล่าวนี้เด็กทุกคนสามารถเรียนได้เมื่อครูใช้วิธีที่เหมาะสมรวมทั้งความคาดหวังสูงและบทเรียนที่ท้าทายจะทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนในทุกระดับชั้น มีการจัดสอนแทนหรือให้ความช่วยเหลือ จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียนจัดหาสื่อที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน มีการประเมินการใช้สื่อในการเรียนการสอนมีการประเมินครูประเมินนักเรียนนักเรียนประเมินครูผู้บริหารประเมินครูเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป จัดระบบการเข้าถึงสื่อการสอนไว้สำหรับครูและนักเรียนเพื่อให้เข้าถึงสื่อได้อย่างสะดวกและทั่วถึง มีช่องทางให้นักเรียนและครูได้แสดงความคิดเห็น นำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากนักเรียนและครูมาวิเคราะห์และประเมินหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาสู่ต่อไป มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน ติดตามนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อปรึกษากับผู้ปกครองหาแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และให้การสนับสนุนครูและนักเรียนในการพัฒนาทักษะหรือเพิ่มเติมความรู้ด้านต่างๆตามโอกาสและตามความเหมาะสม

9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

Hallinger and Murphy (1985, pp.223) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สิ่งจูงใจยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

มาสโลว์ (Maslow. 1964, pp.66-67 ; อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ. 2540, pp.112-113) ได้จัดลำดับความต้องการของคนไว้เป็น 5 ชั้น โดยลำดับจากความต้องการขั้นต่ำสุดซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นที่สุด ไปจนถึงความต้องการระดับสูงที่สุด ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นน้อยลง ความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้น ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการการมีเกียรติ (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs)

Herzberg (1959, pp.44-49) ได้ทำการศึกษาเพื่อต้องการทราบว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และเรียกองค์ประกอบที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในงานว่าปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือ ปัจจัยเกื้อหนุนมี

11 ประการ คือ

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. การนิเทศงาน
7. นโยบายและการบริหารขององค์การ
8. สภาพของการทำงาน
9. ชีวิตส่วนตัว
10. ฐานะ

11. ความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้นเอง

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรมและเพิ่มเติมความรู้ตามที่ครูสนใจ ให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในด้านต่างๆ ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆตามโอกาสและความเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจสำหรับครูคนอื่น สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆทั้งทำเป็นโปสเตอร์หรือประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ และจัดทำเป็นฐานข้อมูลสำหรับครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน

10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้

Hallinger and Murphy (1985, น.224) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

วิชัย บุญบัณฑิต (2538, น.95) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีระบบของการให้แรงเสริมเป็นรางวัลอย่างเด่นชัดและเป็นทางการแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน เช่นการประกาศเป็นทางการ หรือการจัดแสดงผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัลหรือได้รับคำยกย่องชมเชย สรรเสริญจากบุคคลภายนอกและโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ในเกียรติยศของความเป็นเลิศของนักเรียนได้รับ เช่น การมีจดหมายไปชมเชยผู้ปกครองหรือรอยยิ้มที่แสดงความภาคภูมิใจในตัว of นักเรียนจะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายามและดำรงไว้ซึ่งความสำเร็จตลอดไป อย่างไรก็ตามการจะจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีขึ้นในโรงเรียนนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนในทางบวกมีผู้บริหาร ครู อาจารย์ ตั้งความหวังในตัวนักเรียนสูงวิธีการพัฒนาและประเมินความเจริญงอกงามของนักเรียนอย่างเป็นลำดับ การให้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงเสริมและแรงจูงใจ มีโปรแกรมและกิจกรรมของนักเรียนที่ดีพอเพียง มีบริการด้านแนะแนวการศึกษาและอาชีพในโรงเรียน

กิ่งแก้ว อารีรักษ์ (2548, น.118) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ไม่ใช่สื่อสิ่งพิมพ์ และตัวบุคคลอย่างเหมาะสม และมีความหมายด้วยวิธีการต่างๆ ที่สะท้อนถึงหลักการของการสอน การเรียนรู้และการประเมินติดตามผล การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้เป็นการมอบอำนาจให้นักเรียน โดยครูยอมถอยหลังออกมาหนึ่งก้าวและคอยจับตามองการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีจุดประสงค์ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและการอ่านข้อมูลให้เป็น โดยผ่านการสัมผัสและฝึกปฏิบัติกับแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นักเรียนจะเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้เรียนที่ตื่นตัว ในขณะที่ใช้สื่อวัสดุที่มีอยู่มากมายหลายรูปแบบ เพื่อสำรวจตรวจสอบสื่อการสอนตามรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ครูและบรรณารักษ์จะกลายเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้แก่นักเรียนให้แสวงหาข้อมูลและกลายเป็น แก่ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลที่เกิดสุดท้าย คือ “วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างหนึ่ง” ที่มั่นคงขึ้นในขณะเดียวกันก็กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นภายในโรงเรียน

อรุณชัย กัณฐกา (2548, น.28) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความหมาย รวมถึงบรรยากาศและบรรยากาศโดยส่วนใหญ่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาชั้นนั้น ถูกสร้างด้วยกระบวนการบริหารที่เป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความปรารถนาของสังคม การสร้างการวางแผนการขับเคลื่อนบุคลากรให้ไปในทิศทางที่เป็นสังคมเรียนรู้ เป็นภาระที่ผู้บริหารต้องดำเนินการครูเป็นทั้งสภาพแวดล้อมและผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงให้นักเรียนใกล้ชิด การนำพาบรรยากาศที่ดี มีความอบอุ่น รอยยิ้มที่สดใส จริงใจ มีเมตตา สรรหาและสร้างสิ่งที่สร้างสรรค์เพื่อผู้เรียนได้รับประโยชน์ นับได้ว่าเป็นบุคคลที่สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้นักเรียนได้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สะอาด มีบรรยากาศที่ดีน่าเรียน จัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่น่าสนใจแก่ผู้เรียน ให้นักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งเสริม สนับสนุนผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียน ประกาศเกียรติคุณยกย่องและเชิดชูนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนคนอื่นและเป็นตัวอย่างที่ดี ประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆตามความเหมาะสมและสม่ำเสมอ จัดเก็บข้อมูลผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศของโรงเรียน ส่งเสริมและมีกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีนวัตกรรมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน

จากความหมายและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดูแลและส่งเสริมการสอนของครู และการเรียนของนักเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนคิดค้นเก่ง และมีความสุข

คณะกรรมการการศึกษา รัฐแมริแลนด์ (Maryland State Board of Education, 2005, p. 9-12) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. อำนาจความสะอาดในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องมีคุณค่า ทำทนาย พัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอน บุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทบทวนตรวจสอบวิสัยทัศน์โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้เกิดผล
2. สร้างการทำงานเป็นทีมมีความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนืองให้เหมาะสมต่อความคาดหวังของผู้เรียน และครูผู้สอน จัดทีมผู้นำสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ จัดการเรียนการสอนร่วมกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการปรับปรุงสถานศึกษา สร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ ในการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะกับครูผู้สอน
3. ตรวจสอบหลักสูตร การประเมินผล และคำแนะนำในการใช้หลักสูตร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนในการนำหลักสูตรส่วนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
4. ปรับปรุง ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการสังเกต ให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง การสังเกต หรือการประชุม เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ประเมินครูผู้สอนเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง
5. ประเมินผลและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นรายวัน ใช้การประเมินผลที่หลากหลาย และมีการพัฒนาร่วมกัน สรุปผลการประเมินที่สอดคล้องกับรูปแบบเนื้อหาการประเมินของรัฐ

6. ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการปรับปรุงชั้นเรียน ใช้คำแนะนำที่เหมาะสมจากบุคลากรทางเทคโนโลยีศึกษา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผู้เรียนโดยการทำงานร่วมกันของครูผู้สอน

7. จัดหา พัฒนาวิชาชีพบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพมุ่งเน้นผลลัพธ์สอดคล้องกับหลักสูตร การเรียนการสอน ความต้องการต่อเป้าหมายการปรับปรุงสถานศึกษา ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนสะท้อนปัญหา มีการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกันตามความต้องการของบุคลากรและผู้เรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

8. ชักชวนชุมชน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต่อผู้เรียน และสถานศึกษา ให้ข้อมูลผู้เรียนแก่ผู้ปกครอง และผู้ดูแล เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และปรางทิพย์ เสยกระโทก (2554, น. 62-70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน
2. พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและความสัมพันธ์
3. ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

University of Washington (2014 อ้างถึงใน วิโรจน์ สาร รัตตะ, 2557, น. 83) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการเรียนรู้ (learning-focused) เป็นการเรียนรู้ของทั้งผู้เรียน และผู้ใหญ่ เป็นการเรียนรู้ที่มีการวัดเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นแบบผู้นำทีม (team of learning) มีผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำของเหล่าผู้นำ (leader of leader)

3. วัฒนธรรมการปฏิบัติแบบเปิดและการปฏิบัติที่มีการสะท้อนผลเป็นหัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ และการปรับปรุงการปฏิบัติทางการเรียนการสอน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และการเรียนรู้ของชุมชนโรงเรียน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นความมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรและบุคคล ในการเลือกสรร การจ้าง การพัฒนา การประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

กรรณิการ์ นาคคำ, สมคิด สร้อยน้ำ, พิชญ์ ฉายายนต์, และเน่งน้อย ย่านวารี (2558, น. 189-196) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
3. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู
4. การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน
5. การบริหารจัดการสถานศึกษา
6. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
7. การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน
8. การจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

จากแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน 4) ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ 9) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 10) ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการควรมีบทบาทสำคัญตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

ทัศนีย์ วงศ์เย็น (2555, น.38) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ มีดังนี้

1. บทบาทการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ด้วยการศึกษาร่วมกันเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้แห่งวิชาชีพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานและการบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม ที่ส่งเสริมให้มีความคิดดีเยี่ยม มีความเป็นคนดี รวมทั้งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

2. บทบาทการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่กว้างไกล มีความสามารถที่จะทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการศึกษาในการบริหารวิชาการและยินดีร่วมปฏิบัติงานด้วย

3. บทบาทการพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ ต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นจะพัฒนาสถานศึกษา ด้วยการพัฒนาทั้งระบบ ให้เป็นองค์กรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ให้ระบบบริหารสถานศึกษาแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระจายอำนาจให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น. 83-84) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การบริหารหลักสูตร การกำกับติดตามแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินครูผู้สอนให้เป็นประจำเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการเติบโตของผู้เรียน การแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นไปตลอดเวลา (always evolving) เป็นไปในแนวการเปลี่ยนแปลง (shif) จากบทบาทเชิงบริหารจัดการ (management) เป็นแบบแสดงออกให้เห็นถึงภาวะผู้นำ (leadership) นั่นคือ ต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดการบริหารที่เน้นโครงสร้างและระเบียบการดำเนินงานแบบราชการ (bureaucratic) เป็นเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (relationship) ให้มากขึ้นมุ่งสร้างความเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ (community of learner) ส่งเสริมการตัดสินใจร่วม ส่งเสริมการจัดสรรเวลา สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร สร้างบรรยากาศการยึดมั่นในสิ่งถูกต้องชอบธรรม การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนแผนการดำเนินงาน และเปิดช่องทางเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการปรับปรุง

อัศนีย์ สุกใจใจ (2560, น. 23-37) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมีหน้าที่ ดังนี้

1. การบริหารจัดการหลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลวิจัย
6. การนิเทศการศึกษา
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

จากแนวคิดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4. สภาพการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13

4.1 บริบททั่วไป

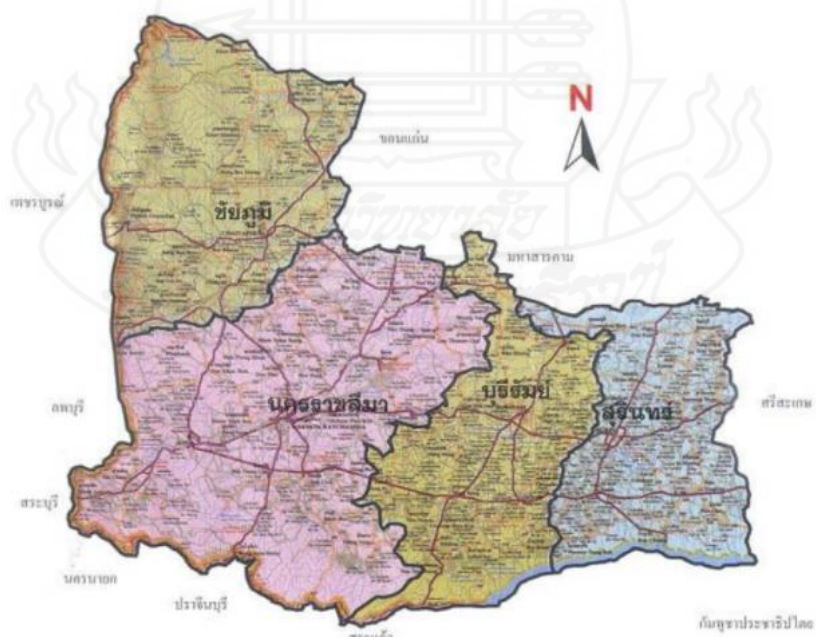
ตามที่พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 9 (1)(2) ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการไว้เป็นการล่วงหน้าและแผนปฏิบัติการดังกล่าวต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจหน่วยงาน และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 7 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตน โดยคำนึง ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561-2580 (แผนระดับ 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 นโยบาย และแผนระดับชาติว่ามั่นคงแห่งชาติ (แผนระดับ 2) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ในฐานะหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจของกระทรวง ศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้นๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่างๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการดำเนินงานตามข้อ 3 (1)

นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาในด้านอื่นๆในพื้นที่รับผิดชอบตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

2. สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา
3. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
4. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
5. ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์และประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายโดยกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 สำนักงานจัดตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา รับผิดชอบในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง หรือเขตตรวจราชการที่ 13 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงเขตตรวจราชการที่ 13

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 13 ซึ่งมีจำนวน 238 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงดังตารางที่ 2.1
มีรายละเอียด ดังนี้



ตารางที่ 2.1 สำนักงานศึกษาธิการภาค 13

สำนักงานศึกษาธิการภาค 13	โรงเรียน (โรง)	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา (คน)
จังหวัดชัยภูมิ	37	1,913
จังหวัดนครราชสีมา	50	2,324
จังหวัดบุรีรัมย์	66	3,187
จังหวัดสุรินทร์	85	3,480
รวม	238 โรง	10,904 คน

ที่มา : กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564

มีจังหวัดในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ มีโรงเรียนทั้งหมด 238 โรง ผู้บริหารจำนวน 409 คน มีครูจำนวน 10,495 คน ซึ่งมีจำนวนมากจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดีเพื่อเป็นผู้นำสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้งครูวิชาการครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการ ของพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสม

4.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

วิสัยทัศน์

ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึด หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

- กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่างๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ทิศทางการดำเนินงาน นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบตามศักยภาพและโอกาส ของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่
- ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนางานวิชาการระดับภาค
- ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาระดับภาค

4. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

5. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

6. ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการ ในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

7. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการ ดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

เป้าหมาย

1. สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษามีการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ตามบริบทของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ภายใต้พหุวัฒนธรรมอีสานใต้

2. กำลังคนคุณภาพและทักษะฝีมือแรงงานสู่สากล เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมและบริการในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยตลอดชีวิต และเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

4. คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

5. คนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกรักสิ่งสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรมมีความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของพื้นที่ โดยยึดแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

6. หน่วยงานทางการศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ตามบริบทของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ภายใต้พหุวัฒนธรรมอีสานใต้

2. การผลิตและพัฒนากำลังคน ทักษะอาชีพ เทคโนโลยีดิจิทัล งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยตลอดชีวิต และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาของคนทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

5. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

1. สร้างและส่งเสริมภาคีเครือข่ายด้านการศึกษาในพื้นที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อความมั่นคง

2. ส่งเสริมงานด้านวิชาการ วิจัย ที่เป็นมาตรฐาน ให้มีความยืดหยุ่นตามบริบทของท้องถิ่นและเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย

3. ส่งเสริมสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม ชนสมัย และจัดการเรียนการสอนตามพหุปัญญาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. ส่งเสริมหน่วยงานทางการศึกษาให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

5. ส่งเสริม สนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่หลากหลายและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรทุกกลุ่มอายุสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้ ครอบคลุมทุกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

6. ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างวิถีการเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและบริบทของท้องถิ่น โดยยึดแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

7. ส่งเสริมการระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่

8. ส่งเสริมให้หน่วยงานทางการศึกษาปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัยเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

4.3 คุณภาพการจัดการศึกษา

4.3.1 พัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

4.3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

4.3.3 ส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผ่านกระบวนการเรียนการสอนกิจกรรมสถานักเรียนและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย

4.3.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กและเยาวชนมีภูมิคุ้มกันต่อภัยคุกคามและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

4.3.5 ส่งเสริม สนับสนุนคนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

4.3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักขสิ่งแวดล้อมมีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติ

4.3.7 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4.3.8 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

4.3.9 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สิริกร พลายงาม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน ครูจำนวน 335 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน ครู จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอนตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผกากรอง ศรีประไหม (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 32) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 588 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามในเขตอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 6) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ภัสรา ชูเสน (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนก ตามประเภทขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุชอุทัย จันทรทรวงกรด (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในจังหวัด จันทบุรี จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนด้าน การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ภาวะผู้นำวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุก ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศราวุธ กางสำโรง (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 402 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรทางการ ศึกษาเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นที่อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการวางแผน 2) บุคลากรทางการศึกษาเห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการวางแผน และด้านการมุ่งประสงค์ ทั้งนี้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 60.50 และ 4) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกระจายอำนาจการบริหารให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เข้าใจในตัวบุคลากร มีความจริงใจ ไม่หวงร้ายหรือหวังประโยชน์จากผู้อื่นมากเกินไป อีกทั้งมีความยุติธรรมเป็นกัลยามิตรแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เช่น หลักอิทธิบาทธรรม หลักคุณธรรม 10 ประการ และตระหนักในคุณธรรมคุณงามความดีอยู่เสมอ

วีรชาติ วิลาศรี (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2548 ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน ครูผู้สอน จำนวน 269 คน รวมทั้งสิ้น 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวความคิดของ Hallinger and Murphy-สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา ใช้ t - test จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ใช้ F - test วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในลำดับสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มี

สิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านที่อยู่ในลำดับต่ำสุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

2. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประเภทการทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน เท่านั้น ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

บุญพา พรหมณะ(2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test และค่า f - test ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการ

เรียนรู้ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

ฐิตาพร ต้นเจริญรัตน์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูใน ศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่าง คือสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน และครูจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ ข้อมูลทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟีและทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของซิมมอนส์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การจัดให้มี สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มี สิ่งจูงใจกับครูการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ การนิเทศและการ ประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การ คุ้มครองเวลาในการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2. ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การบริหาร ห้องเรียน การพัฒนาวิชาชีพ ความร่วมมือ การคิดเชิงวิพากษ์ทักษะทางเทคโนโลยีการทำให้บทเรียนมีความ สอดคล้องกับชีวิตจริง และความเป็นสากล

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง เป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Masuku (2011) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และการสร้างวัฒนธรรมการสอนและการเรียนรู้ในซิมบับเว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ การสังเกต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการสอนและการเรียนรู้ มิติภาวะผู้นำทางวิชาการระยะยาว ได้แก่ การจัดการคุณค่าวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร มิติภาวะผู้นำทางวิชาการระยะสั้น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการในลักษณะของผู้นำและผู้ตาม รวมถึงผลดีผลเสียของงานหรือบุคลากร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง โครงสร้างของงาน ความพร้อมของบุคลากรและวัสดุ การใช้แรงจูงใจ การนำความรู้ความสามารถของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

Tedla (2012) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเอริเทรีย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า เวลาของผู้บริหารสถานศึกษาถูกใช้โดยงานอื่นมากกว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ยังมีครูผู้สอนที่จำกัด การมีส่วนร่วมกับชุมชน การสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีความร่วมมือกันต่ำ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างศักยภาพและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้ดีที่สุด

Samuel (2013) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีการสำรวจพฤติกรรมกรรมการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เมือง Limpopo ประเทศแอฟริกาใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง การสังเกต และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวิชาการ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียนมีความไม่ชัดเจน ครูจัดการในชั้นเรียนขัดแย้งกับการบริหาร ไม่มีรูปแบบในการบริหารเพื่อช่วยส่งเสริมวิชาชีพของครู โรงเรียนมีโครงสร้างการจัดการที่เข้มงวด สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะผู้นำและไม่มีวุฒิการบริหารการศึกษา

Jawas (2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประเทศอินโดนีเซีย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรปรับปรุง คือ ด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน ด้านสถานที่เรียนรู้ และด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

Qian, Walker, and Li (2017) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศจีน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศจีนมี 6 มิติหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและทิศทาง โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมจุดแข็งของสถานศึกษา จัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ประจำปี เพื่อให้ครูผู้สอนเข้าใจงาน จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา 2) การประเมินติดตามการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะและดูแลการสอนของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนการสอนประจำวัน สนับสนุนการทำงานของครูผู้สอนโดยตรงโดยเสนอ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเรียนการสอนของครู 3) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างครูผู้สอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบนโยบายของสถานศึกษา และส่งเสริมความการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างครูผู้สอน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมสำหรับบุคลากร 4) การจัดทำหลักสูตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรระดับชาติ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การกำหนดหลักเกณฑ์หลักสูตรให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของการบูรณาการ และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับระดับชาติ ความต้องการของหลักสูตร เพื่อปรับปรุงผู้เรียน 5) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถของครูผู้สอน สร้างโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่ใช่เสริมสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่นำไปสู่การวิจัยเท่านั้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูผู้สอน 6) การส่งเสริมการสื่อสารกับภายนอก โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ นำสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์กับข้าราชการท้องถิ่น โรงเรียน ชุมชน และโรงเรียนที่เครือข่าย ช่วยให้ครูผู้สอนที่ความทันสมัยและมีกลยุทธ์การสอนใหม่ๆ

Roslizam Hassan (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสามรัฐในภาคใต้ของมาเลเซียการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุระดับของภาวะผู้นำในการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสามรัฐในภาคใต้ของมาเลเซีย ได้แก่ Negeri Sembilan, Melaka และ Johor การวิจัยเชิงปริมาณนี้ใช้การสำรวจการออกแบบงานวิจัยโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำทางการสอน (ILQ) ค่า alpha Cronbach ของการศึกษานำร่องสำหรับแบบสอบถามนี้คือ .962 ครู 390 คนมีส่วนร่วมในการศึกษารั้งนี้และได้รับการคัดเลือกผ่านคลัสเตอร์ การสุ่มตัวอย่างจากตัวอย่างสุ่มอย่างง่าย การวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ซอฟต์แวร์ IBM SPSS สถิติฉบับที่ 22. งานวิจัยนี้พบว่าอาจารย์ใหญ่ภาคใต้ของมาเลเซียกำลังฝึกอยู่ภาวะผู้นำในการเรียนการสอนในระดับสูงปานกลาง โดยทั้งสามมิติบันทึกค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.796 ถึง 3.965 สรุป ได้ฝึก

ภาวะผู้นำทางการสอนในโรงเรียนภาคใต้ในด้านการขั้บรถให้โรงเรียนบรรลุลวิสัยทัศน์และพันธกิจตามเป้าหมาย

Rachel. M. Kabeta (2013) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการสอนและผลกระทบต่อกระบวนการสอน: กรณีผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นฐานที่ได้รับการคัดเลือกในจังหวัดแซมเบีย งานวิจัยยืนยันว่าภาวะผู้นำในการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในเชิงบวกและส่งผลให้นักเรียนมีผลงานสูงขึ้น นโยบายการศึกษาแห่งชาติปี 2539 ในแซมเบียระบุความเป็นผู้นำด้านการสอนโดยหัวหน้าครูเป็นหลักในการยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้คือเพื่อก่อตั้งมีการฝึกภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนในโรงเรียนพื้นฐานที่ได้รับการคัดเลือกหรือไม่ ตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติในแซมเบีย หัวหน้าครู 32 คน และครูหนึ่งร้อยหกสิบคน รวมกันเป็นกลุ่มตัวอย่าง และเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์แบบเห็นหน้า การสนทนากลุ่ม และการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าครูที่เข้าร่วมในการศึกษานี้ไม่ได้ฝึกภาวะผู้นำในการเรียนการสอนมากนักและส่งผลเสียต่อการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ ผลการวิจัยระบบเพิ่มเติมว่าครูใหญ่ส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมในการศึกษานี้ทำไม่ได้รับการฝึกอบรมใด ๆ ที่เตรียมไว้สำหรับบทบาทนี้ การศึกษาแนะนำว่ากระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์ อาชีวศึกษาการฝึกอบรมและการศึกษาปฐมวัย จำเป็นต้องทบทวนนโยบายเพื่อดูว่ามีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือไม่และขอบเขตถึงซึ่งนโยบายบรรลุผลตามที่ต้องการ กระทรวงจำเป็นต้องทบทวนแผนการฝึกอบรมก่อนการบริการเพื่อรวมเข้าด้วยกันอบรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำขยายและเสริมความแข็งแกร่งของโปรแกรมการฝึกอบรมในบริการสำหรับหัวหน้าอาจารย์ที่วิทยาลัยบริการแห่งชาติ และสร้างสถาบันเพิ่มเติมที่จะเสนอโปรแกรมที่คล้ายคลึงกัน

Laila Manja Mohd Yunus (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูที่มีต่อแนวทางปฏิบัติของผู้นำในการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษากับความกังวลของครูเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูระดับมัธยมศึกษาการรับรู้ต่อแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและความกังวลของครูเกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างการศึกษาประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา 350 แห่งครูใน Petaling Perdana, Selangor เครื่องมือได้รับการดัดแปลงมาจาก The Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) พัฒนาโดย Hallinger and Murphy (1985) และแบบสอบถามข้อกังวล (SoCQ) พัฒนาโดย Hall and Hord (2011) คำอธิบายและทำการวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์รวมทั้งความถี่เปอร์เซ็นต์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลระบุว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างการรับรู้ของครูที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียนแบบผู้นำ

การเรียนการสอนและครูกังวลเรื่องนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ด้วยค่าของ $r = 0.371^{**}$ และ $\text{sig } 0.00$ ($p < 0.01$) พบความสัมพันธ์ที่อ่อนแอในมิติของบทบาทของผู้นำการเรียนการสอนในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน นี่แสดงว่าผู้บังคับบัญชามีดำเนินการกำหนดมิติภารกิจของโรงเรียนในระดับที่อ่อนแอและมีความสำคัญ การค้นพบควรให้ความสนใจอย่างจริงจังด้วยการปรับปรุงบางอย่างที่สามารถทำได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและลดความกังวลของครูเกี่ยวกับนวัตกรรมในการจัดการสอนและการเรียนรู้

Hafsat Aliyu Bada (2020) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูในการสอนของอาจารย์ใหญ่ แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำในไนจีเรีย ผู้ประสบความสำเร็จ อันที่จริงการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น พบว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนคือการรับรู้ของครูในภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น ในกรณีส่วนใหญ่ นักเรียนจะประสบความสำเร็จต้องเชื่อมโยงกับวิธีการที่มีหลักการดีและส่งเสริมให้ครูประจำชั้น ในสหรัฐอเมริกา (US) ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยหลักเช่นกันที่ส่งผลอย่างเป็นระบบในการเรียนรู้ของนักเรียน อันที่จริง ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จใช้เวลาและพลังงานในการพัฒนาคนคือสนับสนุนครูและนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตลอดจนทรัพยากรและช่องทางดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพที่สามารถช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ดังนั้นจึงสามารถแก้ไขได้ในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือสิ่งสำคัญที่สุด.

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน 4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร 5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ 9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และ 10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นสิ่งสำคัญ คือ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมบริหารปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและตามประสบการณ์การบริหาร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 13 ซึ่งจะเสนอรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกเป็นจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 409 คน จำนวนครูผู้สอน 10,495 คน รวม 10,904 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของKrejcie and Morgan โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

มีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
สพม.ชัยภูมิ	72	10	1,841	50	1,913	60
สพม.นครราชสีมา	105	13	2,219	65	2,324	78
สพม.บุรีรัมย์	103	17	3,084	85	3,187	102
สพม.สุรินทร์	129	23	3,351	115	3,480	138
รวม	409	63	10,495	315	10,904	378

1.3 ในส่วนผู้ให้สัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ได้กำหนดกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวม จำนวน 8 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ศึกษานิเทศก์ 2 คน เป็นศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป
- 2) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน เป็นรองผู้อำนวยการเขตชำนาญการพิเศษที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสามอยู่ในระดับดีขึ้นไป หรือเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินให้เป็นสถานศึกษาดีเด่น/โรงเรียนต้นแบบ/โรงเรียนในฝัน/โรงเรียนพระราชทาน/โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่มีผลงานและประสบการณ์ในงาน 10 ปีขึ้นไปที่ได้รับการยอมรับ
- 4) ครูผู้สอน 2 คน เป็นครูชำนาญการพิเศษที่มีผลงานและประสบการณ์ในงาน 10 ปีขึ้นไปที่ได้รับการยอมรับในระดับสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1 แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Liker's Five Rating Scale) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 85 ข้อ กำหนดการวัดระดับมาตราวัดประมาณค่า ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึงมี	เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

2.2 ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ ที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่วัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ 10 ด้าน

3) สร้างคำถามและแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิด นิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบแล้ว ได้นำให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC

ให้ +1 คะแนน	ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา
ให้ 0 คะแนน	ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา
ให้ -1 คะแนน	ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่ตรงเนื้อหา

4) วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเลือกเฉพาะที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปไว้ ได้แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อกระทงอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ

5) นำแบบสอบถามที่แก้ไข ตรวจสอบตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เห็นชอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 15 คน รวม 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2551, น. 88-89) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ ที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่วัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

2) สร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิด นิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบแล้วให้นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการในการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1 การดำเนินงานในการวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึง ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู ในสังกัด

3.1.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 ชุด ผ่านผู้รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 และแนบซองเอกสารพร้อมติดตราแสตมป์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแนบเอกสารส่งคืนภายในระยะเวลา 1 เดือน

3.1.3 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนซึ่งพบว่าได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.18

3.2 การดำเนินงานในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.2.1 ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์

3.2.2 นัดหมายกับกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 8 คน เพื่อขอสัมภาษณ์คนละ 60 นาที

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติและมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคการศึกษา 13 คือ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545, น. 163)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.51 – 5.00	หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 โดยใช้ค่า F – test (One-Way Anova Analysis) สำหรับการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

4.4 รวบรวมข้อเสนอแนะทางการพัฒนา จากแบบสัมภาษณ์ แล้ววิเคราะห์เชิงเนื้อหา พร้อมกับรายงาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาด ของสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (n= 356)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	63	17.70
1.2 ครูผู้สอน	293	82.30
รวม	356	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (n= 356)	
	จำนวน	ร้อยละ
2. ขนาดของสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	177	49.72
2.2 ขนาดกลาง	131	36.80
2.3 ขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ	48	13.48
รวม	356	100.00
3.. ประสบการณ์การบริหาร		
3.1 ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี	95	26.69
3.2 ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี	117	32.86
3.3 ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี	144	40.45
รวม	356	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 17.70) และสถานภาพครู (ร้อยละ 82.30) ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์รวมกันโดยกำหนดแบบสอบถามที่เป็นสถานภาพครูแยกตามโรงเรียนให้ตรงกับสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน รวม จำนวน 356 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.72 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 131 คน มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.45 รองลงมามีประสบการณ์การบริหาร 6-10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ภาคการศึกษา 13

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
(n= 356)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.94	0.92	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.87	0.93	มาก
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน	3.81	0.93	มาก
4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.84	0.95	มาก
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.80	0.89	มาก
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.78	0.87	มาก
7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.79	0.90	มาก
8. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ	3.91	0.91	มาก
9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.76	0.91	มาก
10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้	3.82	0.92	มาก
รวม	3.83	0.91	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.92) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.91) และ
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.93) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด
2 ด้าน คือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ($\bar{X} = 3.78$, S.D.=0.87) และด้านการจัดให้มี
สิ่งจูงใจให้กับครู ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.91)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

(n= 356)

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนและประกาศใช้ให้ทุกคนทราบ	3.67	0.89	มาก
2. ผู้บริหารมีแนวทางและแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา	3.69	0.91	มาก
3. ผู้บริหารครูและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากำหนด เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	3.74	0.99	มาก
4. ผู้บริหารให้ทุกภาคส่วนได้เสนอและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.07	0.93	มาก
5. ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม	4.03	0.91	มาก
6. จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.95	0.95	มาก
7. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้ในปีการศึกษานั้นๆมาวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย แล้วนำไปวางแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	4.24	0.89	มาก
8. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้กับครูบุคลากรเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการใช้งานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.08	0.91	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. มีช่องทางให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงานและได้มีช่องทางให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	3.98	0.92	มาก
รวม	3.94	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้ในปีการศึกษานั้นๆมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย แล้วนำไปวางแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.89) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้กับครูบุคลากรเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการใช้งานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.91) และผู้บริหารให้ทุกภาคส่วนได้เสนอและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.93) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนและประกาศใช้ให้ทุกคนทราบ ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.89) และผู้บริหารมีแนวทางและแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.91)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

(n= 356)

ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดทำคำสั่งและจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เพื่อชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบ	4.20	0.91	มาก
2. ผู้บริหารทำเป็นเอกสารเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน	3.72	0.99	มาก
3. ผู้บริหารพบปะพูดคุยให้กำลังใจกับคณะงานที่ เกี่ยวข้องดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง สม่ำเสมอ	3.81	0.95	มาก
4. ประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆเช่นเว็บไซต์ ผ่าน เพจของโรงเรียน จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญด้านวิชาการของโรงเรียน	3.85	0.96	มาก
5. กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการ พัฒนาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.93	0.86	มาก
6. จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารสำหรับทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง	3.80	0.90	มาก
7. จัดให้มีช่องทางในการแจ้งข่าวสารเป็นประจำและ ต่อเนื่อง	3.83	0.92	มาก
8. รับฟังและติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย การศึกษาให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันที่สุด	3.84	0.98	มาก
รวม	3.87	0.93	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้มีการจัดทำ คำสั่งและจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.91) กำกับติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.86) และประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆเช่นเว็บไซต์ ผ่านเพจของโรงเรียน จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญด้านวิชาการของ โรงเรียน ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.96) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารทำเป็น เอกสารเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=0.99) และจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน

(n= 356)

ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับระบบการนิเทศภายในมี คำสั่งและตารางการนิเทศอย่างชัดเจน	3.98	0.96	มาก
2. ผู้บริหารออกนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีการ สังเกตการณ์การสอนและบันทึกการสังเกตการณ์การ สอนอยู่เสมอ	3.78	0.98	มาก
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากสังเกตการณ์สอนให้ข้อมูล ย้อนกลับและแลกเปลี่ยนความคิดแก่ครูผู้สอน	4.01	0.89	มาก
4. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้มาชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อย แจ้ง ให้ครูทราบถึงการสอนของตนเอง แล้วให้นำมา ปรับปรุง เพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และมีประสิทธิผลมากขึ้น	3.95	0.91	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ใหม่เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย	3.52	0.94	มาก
6. ผู้บริหารให้ครูนำเสนอแนะผลงานวิจัยหรือบทความทางวิชาการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินตนเอง	3.79	0.84	มาก
7. ผู้บริหารมีการจัดตารางเพื่อเยี่ยมนักเรียนและมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.65	0.89	มาก
8. นำข้อมูลจากการเยี่ยมบ้านนักเรียนมาเป็นฐานข้อมูลในการดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล	3.72	0.97	มาก
9. จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและพร้อมจะใช้งาน	3.88	0.99	มาก
10. มีคำสั่งในการทำงานและในการเยี่ยมบ้านของนักเรียนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	3.82	0.99	มาก
11. มีการขอความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ทางโรงเรียน	3.78	0.90	มาก
รวม	3.81	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน (Supervising and Evaluating Instruction) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 11 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากสังเกตการณ์สอนให้ข้อมูลย้อนกลับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก่ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.89) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับระบบการนิเทศภายในมีคำสั่งและตารางการนิเทศอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.96) และผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้มาชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อย แจ้งให้ครูทราบถึงการสอนของตนเอง แล้วให้นำมา

ปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและมีประสิทธิผลมากขึ้น ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.91) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ใหม่เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.94) และผู้บริหารมีการจัดตารางเพื่อเยี่ยมนักเรียนและมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีคำสั่งในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดทำหลักสูตรและแนวทางในการนำไปใช้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	3.82	0.89	มาก
2. ใช้ข้อมูลสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาประกอบการสร้างหลักสูตรและจัดทำหลักสูตร	3.92	0.94	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.94	0.93	มาก
4. มีระบบการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.98	มาก
5. นำผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.84	0.98	มาก
6. จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศและนำเสนอต่อสาธารณชน	3.74	0.97	มาก
7. จัดให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าถึงหลักสูตรของสถานศึกษา	3.82	0.98	มาก
8. เปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย	3.84	0.90	มาก
โดยรวม	3.84	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.93) ใช้ข้อมูลสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาประกอบการสร้างหลักสูตรและจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.94) นำผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และ เปิดรับฟังความคิดเห็น จากทุกๆฝ่ายในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.90) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศและนำเสนอต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.97) และมีระบบการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.98)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

(n= 356)

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการสอนและติดตามผลการสอนทุกปีการศึกษา	3.82	0.89	มาก
2. ครูมีการจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เป้าหมายของโรงเรียนและเป็นไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลผู้เรียน	3.88	0.95	มาก
3. ครูใช้แผนการสอนและประเมินแผนการสอนทุกปีการศึกษา	4.07	0.81	มาก
4. ครูใช้แบบทดสอบและประเมินตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและตัวชี้วัดของการประเมินผู้เรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การเรียนในแต่ละระดับ	4.02	0.91	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n= 356)

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการติดตามและแก้ไข ปัญหาให้กับนักเรียนที่สมควรได้รับการสอนซ่อม เสริม	3.95	0.91	มาก
6. มีการประเมินการสอนของครูทุกๆปีการศึกษา	3.48	0.92	มาก
7. มีการประเมินการใช้หลักสูตรทุกๆสิ้นปีการศึกษา	3.75	0.83	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและดูจุดเด่นจุดด้อย ของการสรุปผลการใช้แผนและแบบทดสอบเพื่อ นำมาเป็นแนวทางในปีต่อไป	3.66	0.90	มาก
9. สถานศึกษาควรจัดระบบการเข้าถึงผลการเรียนของ นักเรียนให้แก่ผู้ปกครองได้ทราบอย่างทั่วถึงและ รวดเร็ว	3.60	0.86	มาก
10. มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมา วิเคราะห์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	3.76	0.89	มาก
โดยรวม	3.80	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ครูใช้แผนการสอนและประเมินแผนการสอนทุกปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.81) ครูใช้แบบทดสอบและประเมินตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของหลักสูตรและตัวชี้วัดของการประเมินผู้เรียน เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การเรียนในแต่ละระดับ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.91) และมีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการติดตาม และแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนที่สมควรได้รับการสอนซ่อมเสริม ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.91) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ มีการประเมินการสอนของครูทุกๆปีการศึกษา ($\bar{X} = 3.48$, S.D.=0.92) และสถานศึกษาควรจัดระบบการเข้าถึงผลการเรียนของนักเรียนให้แก่ผู้ปกครองได้ทราบอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา
13 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

(n= 356)

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ของรายวิชา	3.70	0.95	มาก
2. มีแบบบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคนเพื่อเป็น การกำกับและติดตามการเข้าสอนของครูทุกคน	3.82	0.87	มาก
3. มีรายงานสรุปผลการบันทึกการเข้าสอนของครู ทุกคน	3.82	0.80	มาก
4. นำข้อมูลจากสรุปผลการเข้าสอนของครูทุกคนมา วิเคราะห์ประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทาง เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	3.75	0.77	มาก
5. ประชุมชี้แจงและมีคำสั่งในการจัดการเรียนการ สอนให้ครูทุกคน	3.79	0.87	มาก
6. จัดเก็บรายงานการสอนเพื่อนำไปเป็นสารสนเทศ ของโรงเรียน	3.79	0.96	มาก
โดยรวม	3.78	0.87	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้มีแบบบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคนเพื่อเป็นการกำกับและติดตามการเข้าสอนของครูทุกคน และมีรายงานสรุปผลการบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคน ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.87) ประชุมชี้แจงและมีคำสั่งในการจัดการเรียนการสอนให้ครูทุกคน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.96) และจัดเก็บรายงานการสอน เพื่อนำไปเป็นสารสนเทศของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.87) และนำข้อมูลจากสรุปผลการเข้าสอนของครูทุกคนมาวิเคราะห์ประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.77)

ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด คือ มีการจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชา ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

(n= 356)

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S	แปลผล
1. เสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมวิชาชีพ	3.70	0.88	มาก
2. สนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพและอบรมทางด้านวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น	3.82	0.87	มาก
3. มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของครู	3.79	0.98	มาก
4. จัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ครูได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.81	0.87	มาก
5. จัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆที่ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้	3.80	0.87	มาก
6. จัดเก็บข้อมูลที่ครูได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน	3.82	0.94	มาก
โดยรวม	3.79	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดเก็บข้อมูลที่ครูได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.94) สนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพและอบรมทางด้านวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่

กำหนดขึ้น ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.87) จัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ครูได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.87) และจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆที่ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ เสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมวิชาชีพ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.88) และมีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของครู ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.98)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ภาคการศึกษา 13 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ

(n= 356)

ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S	แปลผล
1. มีการกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนในทุกระดับชั้น มีเกณฑ์การจบอย่างชัดเจน	3.88	0.86	มาก
2. มีการจัดสอนแทนหรือให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน	3.98	0.96	มาก
3. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียน	3.98	0.87	มาก
4. จัดหาสื่อที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน	3.96	0.92	มาก
5. มีการประเมินการใช้สื่อในการเรียนการสอน	4.08	0.86	มาก
6. มีการประเมินครูประเมินนักเรียนนักเรียนประเมินครูผู้บริหารประเมินครูเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	3.81	0.88	มาก
7. จัดระบบการเข้าถึงสื่อการสอนไว้สำหรับครูและนักเรียนเพื่อให้เข้าถึงสื่อได้อย่างสะดวกและทั่วถึง	3.85	0.98	มาก
8. มีช่องทางให้นักเรียนและครูได้แสดงความคิดเห็น	3.93	0.95	มาก
9. นำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากนักเรียนและครูมาวิเคราะห์และประเมินหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาต่อไป	4.02	0.90	มาก
10. มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน	3.71	0.89	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S	แปลผล
11. ติดตามนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อปรึกษากับผู้ปกครอง หาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.92	0.83	มาก
12. ให้การสนับสนุนครูและนักเรียนในการพัฒนาทักษะ หรือเพิ่มเติมความรู้ด้านต่างๆตามโอกาสและตาม ความเหมาะสม	3.79	1.00	มาก
โดยรวม	3.91	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 12 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการประเมินการใช้สื่อในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.86) นำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากนักเรียนและครูมาวิเคราะห์และประเมินหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาต่อไป ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.90) มีการจัดสอนแทนหรือให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.96) จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียน ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน ($\bar{X} = 3.71$, S.D.=0.89) และให้การสนับสนุนครูและนักเรียนในการพัฒนาทักษะหรือเพิ่มเติมความรู้ด้านต่างๆ ตามโอกาสและตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=1.00)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

(n= 356)

ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรม และเพิ่มเติมความรู้ตามที่ครูสนใจ	3.70	0.87	มาก
2. ให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดง ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในด้านต่างๆ	3.79	0.93	มาก
3. ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ ตามโอกาสและความเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจสำหรับครูคนอื่น	3.85	0.87	มาก
4. สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.69	0.86	มาก
5. ประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มี ผลงานดีเด่นด้านต่างๆทั้งทำเป็นโปสเตอร์หรือ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ	3.74	0.98	มาก
6. จัดทำเป็นฐานข้อมูลสำหรับครูที่มีผลงานดีเด่นด้าน ต่างๆ ไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน	3.81	0.97	มาก
โดยรวม	3.76	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดให้มี
สิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ยกย่อง
และเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆตามโอกาส และความเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญ
และกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจสำหรับครูคนอื่น ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.87) จัดทำเป็นฐานข้อมูล
สำหรับครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.97) และให้
กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในด้านต่างๆ ($\bar{X} =$
3.79, S.D.=0.93) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน

วิชาชีพ ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.86) และผู้บริหารเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรมและเพิ่มเติมความรู้ตามที่ครูสนใจ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.87)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้

(n= 356)

ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการบริหารจัดการห้องเรียนให้สะอาด มีบรรยากาศที่ดี น่าเรียน	3.73	0.97	มาก
2. จัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่น่าสนใจ แก่ผู้เรียน	3.56	0.91	มาก
3. ให้นักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ อย่างสะดวกและรวดเร็ว	3.71	0.98	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียน	3.83	0.96	มาก
5. ประกาศเกียรติคุณยกย่องและเชิดชูนักเรียนที่มีผลงาน ทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนคนอื่นและเป็นตัวอย่างที่ดี	3.95	0.95	มาก
6. ประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของ นักเรียนตามโอกาสต่างๆตามความเหมาะสมและ สม่ำเสมอ	3.98	0.85	มาก
7. จัดเก็บข้อมูลผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียนเพื่อ เป็นสารสนเทศของโรงเรียน	3.90	0.88	มาก
8. ส่งเสริมและมีกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการ เรียนรู้ของนักเรียน	3.76	0.80	มาก
9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีนวัตกรรมเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการเรียนรู้ของนักเรียน	3.93	0.98	มาก
โดยรวม	3.82	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆตามความเหมาะสม และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.85) ประกาศเกียรติคุณยกย่องและเชิดชูนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนคนอื่นและเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.95) และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีนวัตกรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.98) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ ให้นักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.71$) และมีการบริหารจัดการห้องเรียนให้สะอาดมีบรรยากาศที่ดีน่าเรียน ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.97)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
(n= 356)

	ขนาดของสถานศึกษา								
	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n=177)		สถานศึกษา ขนาดกลาง (n=131)		สถานศึกษา ขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่ พิเศษ (n=48)		รวม (n=356)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการกำหนด เป้าหมายของ โรงเรียน	3.8	0.5	3.9	0.5	4.2	0.4	3.9	0.9	มาก
ด้านการสื่อสาร เป้าหมายของ โรงเรียน	3.8	0.5	3.9	0.4	3.8	0.5	3.8	0.9	มาก
ด้านการนิเทศและ การประเมินผล การสอน	3.7	0.3	3.8	0.3	3.8	0.3	3.8	0.9	มาก
ด้านการ ประสานงานการใช้ หลักสูตร	3.8	0.4	3.8	0.3	3.9	0.4	3.8	0.9	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n= 356)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา								
	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n=177)		สถานศึกษา ขนาดกลาง (n=131)		สถานศึกษาขนาด ใหญ่ - ขนาดใหญ่ พิเศษ (n=48)		รวม (n=356)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ นักเรียน	3.75	0.49	3.86	0.47	3.81	0.56	3.80	0.89	มาก
6. ด้านการควบคุมการ ใช้เวลาในการสอน	3.77	0.51	3.83	0.49	3.66	0.52	3.78	0.87	มาก
7. ด้านการส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ	3.78	0.54	3.83	0.55	3.71	0.51	3.79	0.90	มาก
8. ด้านการพัฒนาและ สร้างมาตรฐาน วิชาการ	3.93	0.60	3.89	0.35	3.87	0.41	3.91	0.91	มาก
9. ด้านการจัดให้มี สิ่งจูงใจให้กับครู	3.67	0.58	3.87	0.55	3.83	0.61	3.76	0.91	มาก
10. ด้านการจัดให้มี แรงจูงใจในการ เรียนรู้	3.77	0.40	3.88	0.43	3.83	0.42	3.82	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.20	3.88	0.21	3.86	0.18	3.83	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ

($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.60) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.56) และด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.40)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.40) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.55) และด้านการพัฒนา และสร้างมาตรฐานวิชาการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.35)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.47) ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.44) และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.58)



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา
13 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้าน

(n= 356)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การบริหาร								
	ประสบการณ์ การบริหาร 1 – 5 ปี (n=95)		ประสบการณ์ การบริหาร 6 – 10 ปี (n=177)		ประสบการณ์ การบริหาร มากกว่า 10 ปี (n=144)		รวม (n=356)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน	4.15	0.56	3.91	0.52	3.82	0.55	3.94	0.92	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน	3.77	0.58	3.96	0.39	3.87	0.48	3.87	0.93	มาก
3. ด้านการนิเทศและการ ประเมินผลการสอน	3.78	0.41	3.81	0.35	3.82	0.36	3.81	0.93	มาก
4. ด้านการประสานงานการใช้ หลักสูตร	3.70	0.41	3.89	0.33	3.90	0.41	3.84	0.95	มาก
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	3.72	0.49	3.75	0.47	3.89	0.50	3.80	0.89	มาก
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาใน การสอน	3.69	0.55	3.78	0.50	3.84	0.47	3.78	0.87	มาก
7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ	3.81	0.51	3.68	0.54	3.87	0.56	3.79	0.90	มาก
8. ด้านการพัฒนาและสร้าง มาตรฐานวิชาการ	3.95	0.58	3.79	0.44	3.98	0.47	3.91	0.91	มาก
9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.89	0.58	3.73	0.59	3.70	0.56	3.76	0.91	มาก
10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการ เรียนรู้	3.88	0.47	3.82	0.39	3.77	0.39	3.82	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.20	3.81	0.22	3.85	0.19	3.83	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.56) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.58) และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.58)

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี มีภาวะผู้นำทาง วิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.39) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.52) และด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.33)

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาและ สร้างมาตรฐานวิชาการ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.47) ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.41) และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.50)



ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

(n= 356)

รวมเฉลี่ย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่าง กลุ่ม	3.946	2	1.973	6.568*	.002
	ภายในกลุ่ม	106.051	353	.300		
	รวม	109.997	355			
2. ด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่าง กลุ่ม	2.348	2	1.174	5.082*	.007
	ภายในกลุ่ม	81.533	353	.231		
	รวม	83.881	355			
3. ด้านการนิเทศและการ ประเมินผลการสอน	ระหว่าง กลุ่ม	1.058	2	.529	3.931*	.020
	ภายในกลุ่ม	47.525	353	.135		
	รวม	48.583	355			
4. ด้านการประสานงาน การใช้หลักสูตร	ระหว่าง กลุ่ม	.391	2	.195	1.244	.290
	ภายในกลุ่ม	55.482	353	.157		
	รวม	55.873	355			
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ นักเรียน	ระหว่าง กลุ่ม	.869	2	.434	1.783	.170
	ภายในกลุ่ม	86.001	353	.244		
	รวม	86.870	355			
6. ด้านการควบคุมการใช้ เวลาในการสอน	ระหว่าง กลุ่ม	.987	2	.494	1.949	.144
	ภายในกลุ่ม	89.387	353	.253		
	รวม	90.374	355			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

		(n= 356)				
รวมเฉลี่ย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.468	2	.234	.798	.451
	ภายในกลุ่ม	103.538	353	.293		
	รวม	104.007	355			
8. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.228	2	.114	.458	.633
	ภายในกลุ่ม	87.741	353	.249		
	รวม	87.969	355			
9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	3.183	2	1.591	4.851*	.008
	ภายในกลุ่ม	115.802	353	.328		
	รวม	118.985	355			
10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	.508	3.007	.051
	ภายในกลุ่ม	59.644	353	.169		
	รวม	60.660	355			
	ระหว่างกลุ่ม	.570	2	.285	6.977*	.001
รวม	ภายในกลุ่ม	14.415	353	.041		
	รวม	14.985	355			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่ามียู่ 4 ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

เมื่อพบความแตกต่างดังกล่าวจึงมีการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 4.16 – 4.20

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

(n= 356)

สถานภาพ	\bar{X}	ภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		ขนาดเล็ก (n=177)	ขนาดกลาง (n=131)	ขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ (n=48)
		3.79	3.88	3.86
ขนาดเล็ก	3.79	-	0.002*	0.157
ขนาดกลาง	3.88	-	-	0.826
ขนาดใหญ่- ขนาดใหญ่พิเศษ	3.86	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n= 356)

สถานภาพ	\bar{X}	ภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		ขนาดเล็ก (n=177)	ขนาดกลาง (n=131)	ขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ (n=48)
		3.88	3.92	4.20
ขนาดเล็ก	3.88	-	0.835	0.002*
ขนาดกลาง	3.92	-	-	0.010*
ขนาดใหญ่ - ขนาด ใหญ่พิเศษ	4.20	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนแตกต่างผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษภาวะผู้นำทางวิชาการสูงสุดรองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n= 356)

สถานภาพ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	ขนาดเล็ก (n=177)	ขนาดกลาง (n=131)	ขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ (n=48)	
	\bar{X}	3.80	3.97	3.88
ขนาดเล็ก	3.80	-	0.007*	0.577
ขนาดกลาง	3.97	-	-	0.509
ขนาดใหญ่ - ขนาด ใหญ่พิเศษ	3.88	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายค่า

(n= 356)

สถานภาพ		ภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		ขนาดเล็ก (n=177)	ขนาดกลาง (n=131)	ขนาดใหญ่ - ขนาด ใหญ่พิเศษ (n=48)
	\bar{X}	3.75	3.87	3.85
ขนาดเล็ก	3.75	-	0.030*	0.265
ขนาดกลาง	3.87	-	-	0.970
ขนาดใหญ่ - ขนาด ใหญ่พิเศษ	3.85	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายค่า
(n= 356)

สถานภาพ	\bar{X}	ภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		ขนาดเล็ก (n=177)	ขนาดกลาง (n=131)	ขนาดใหญ่ - ขนาด ใหญ่พิเศษ (n=48)
		3.67	3.87	3.83
ขนาดเล็ก	3.67	-	0.012*	0.240
ขนาดกลาง	3.87	-	-	0.916
ขนาดใหญ่- ขนาด ใหญ่พิเศษ	3.83	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก
มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่
บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา
ที่บริหารงานโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงาน
โรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้าน

(n= 356)

รวมเฉลี่ย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	6.251	2	3.125	10.634*	.000
	ภายในกลุ่ม	103.746	353	.294		
	รวม	109.997	355			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.774	2	.887	3.814*	.023
	ภายในกลุ่ม	82.107	353	.233		
	รวม	83.881	355			
3. ด้านการนิเทศและการ ประเมินผลการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.085	2	.043	.310	.734
	ภายในกลุ่ม	48.498	353	.137		
	รวม	48.583	355			
4. ด้านการประสานงานการ ใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.764	2	1.382	9.185*	.000
	ภายในกลุ่ม	53.109	353	.150		
	รวม	55.873	355			
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.142	2	1.071	4.462*	.012
	ภายในกลุ่ม	84.728	353	.240		
	รวม	86.870	355			
6. ด้านการควบคุมการใช้ เวลาในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.211	2	.605	2.397	.092
	ภายในกลุ่ม	89.163	353	.253		
	รวม	90.374	355			
7. ด้านการส่งเสริมให้มี พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.277	2	1.138	3.950*	.020
	ภายในกลุ่ม	101.730	353	.288		
	รวม	104.007	355			
8. ด้านการพัฒนาและ สร้างมาตรฐานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.665	2	1.333	5.515*	.004
	ภายในกลุ่ม	85.304	353	.242		
	รวม	87.969	355			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

(n= 356)

รวมเฉลี่ย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	2.228	2	1.114	3.368*	.036
	ภายในกลุ่ม	116.757	353	.331		
	รวม	118.985	355			
10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.630	2	.315	1.851	.159
	ภายในกลุ่ม	60.031	353	.170		
	รวม	60.660	355			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.079	2	.039	.931	.395
	ภายในกลุ่ม	14.906	353	.042		
	รวม	14.985	355			

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value \leq 0.05)

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในรายด้านทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชา และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างจึงมีการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 4.22 – 4.28

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร
(n= 356)

ประสบการณ์การบริหาร	\bar{X}	ภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี (n=95)	ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี (n=177)	ประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี (n=144)
ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี	4.15	-	0.005*	0.000*
ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี	3.91	-	-	0.474
ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี	3.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปีและประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร 10 ปีมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงสุดรองลงมาผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปีต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา
13 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร
(n= 356)

ประสบการณ์การ บริหาร	ภาวะผู้นำทางวิชาการ			
	ประสบการณ์ การบริหาร 1 – 5 ปี (n=95)	ประสบการณ์ การบริหาร 6 – 10 ปี (n=177)	การบริหาร มากกว่า 10 ปี (n=144)	
	\bar{X}	3.77	3.96	3.87
ประสบการณ์การ บริหาร 1 – 5 ปี	3.77	-	0.023*	0.274
ประสบการณ์การ บริหาร 6 – 10 ปี	3.96	-	-	0.401
ประสบการณ์การ บริหารมากกว่า 10 ปี	3.87	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร
เป็นรายค่า

(n= 356)

ประสบการณ์การ บริหาร	\bar{X}	ภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		ประสบการณ์ การบริหาร	ประสบการณ์ การบริหาร	ประสบการณ์ การบริหาร
		1 – 5 ปี (n=95)	6 – 10 ปี (n=177)	มากกว่า 10 ปี (n=144)
ประสบการณ์การ บริหาร 1 – 5 ปี	3.70	-	0.002*	0.000*
ประสบการณ์การ บริหาร 6 – 10 ปี	3.89	-	-	0.982
ประสบการณ์การ บริหารมากกว่า 10 ปี	3.90	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงที่สุดรองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 - 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 - 5 ปีต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่

(n= 356)

ประสบการณ์การบริหาร	\bar{X}	ภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี (n=95)	ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี (n=177)	ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี (n=144)
ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี	3.72	-	0.860	0.026*
ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี	3.75	-	-	0.077
ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี	3.89	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

(n= 356)

ประสบการณ์การ บริหาร	ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา			
	ประสบการณ์ การบริหาร	ประสบการณ์ การบริหาร	ประสบการณ์ การบริหาร	
	1 – 5 ปี (n=95)	6 – 10 ปี (n=177)	มากกว่า 10 ปี (n=144)	
	\bar{X}	3.81	3.68	3.87
ประสบการณ์การ บริหาร 1 – 5 ปี	3.81	-	0.237	0.699
ประสบการณ์การ บริหาร 6 – 10 ปี	3.68	-	-	0.021*
ประสบการณ์การ บริหารมากกว่า 10 ปี	3.87	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 - 10 ปี

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

(n= 356)

ประสบการณ์การบริหาร	\bar{X}	ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		
		ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี (n=95)	ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี (n=177)	ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี (n=144)
ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี	3.95	-	0.055	0.896
ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี	3.79	-	-	0.007*
ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี	3.98	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการแตกต่างจากผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

(n= 356)

ประสบการณ์การบริหาร	\bar{X}	ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		
		ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี (n=95)	ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี (n=177)	ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี (n=144)
ประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี	3.89	-	0.142	0.044*
ประสบการณ์การบริหาร 6 – 10 ปี	3.73	-	-	0.897
ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี	3.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 1 – 5 ปี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ผู้วิจัยพบประเด็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 3 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสิ่งที่ควรจะทำดำเนินการได้แก่

1.1 จัดกิจกรรมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย อนาคตของสถานศึกษา เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

1.2 ควรสื่อสารเป้าหมายให้ผู้บริหารจัดทำคำสั่ง เอกสารคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานรวมทั้งประชุมชี้แจงการใช้ช่องทางสื่อสารโซเชียลมีเดีย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กควรมีการวางแผนในการทำงานจัดประชุมชี้แจงให้ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้โดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มอบภาระงานให้ตรงกับความสามารถของครูเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขต ที่มีการรวมกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่าตนเองเช่นการศึกษาดูงาน การประชุมเครือข่าย เป็นต้น

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กควรมีการติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนโดยแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วกันฝ่ายเสียงตามสาย ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน วารสารข่าว และเว็บไซต์ที่ทางโรงเรียนจัดทำขึ้น

2. ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

2.1 ควรมีการจัดระบบการนิเทศภายในใช้แนวทาง Coaching and Mentoring และ PLC (Professional Learning Community) เพื่อสร้าง SLC (School as

Learning Community) และผู้บริหารควรมีส่วนร่วมนิเทศการสอนแบบไม่เป็นทางการใน การจัดการเรียนการสอนของครู โดยผู้บริหารแนะนำให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและแนวทางการสอนของครู รวมทั้งจัดระบบการประเมิน การสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนิเทศโดยกำหนดภาระงานให้กับบุคลากรและ แต่งตั้งคำสั่งในการนิเทศภายในให้ตรงกับสาระการเรียนรู้และความถนัดของผู้ประเมิน และจัดทำปฏิทินการนิเทศและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศและสรุปผลรายงานทุกครั้งหรือภาค เรียนละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการ จัดการเรียนการสอนและจากการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาว่าตรงตาม เป้าหมายจุดประสงค์ที่วางเอาไว้หรือไม่ นักเรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นตรงตามตัวชี้วัดและ เป้าประสงค์

2.4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปีควรจัดทำข้อมูล สารสนเทศประชุมชี้แจงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนา หลักสูตรให้ตรงกับบริบทของโรงเรียนและมีการกำกับดูแลติดตามการประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

2.5 ผู้บริหารควรมีการติดตามผลสำเร็จความก้าวหน้าในการพัฒนาของนักเรียน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาใช้ในการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นสำคัญ

2.6 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี ควรจะขอคำปรึกษา แนะนำจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปีเพื่อจำได้นำองค์ความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มุ่งสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เพิ่มขึ้น โดยมุ่งเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning คือให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ จริงทั้งแบบเป็นทีม(ร่วมงานกลุ่ม) และทั้งแบบเดี่ยวเน้นการนำเสนอทั้งแบบภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ

3. ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน

3.1 ผู้บริหารควรตรวจสอบปฏิทินของสถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการใช้เวลาในการ พัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนการจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของแต่ละรายวิชา

3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอนและการจัดหาวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิเข้ามาช่วย พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมและจัดทำข้อมูลข่าวสารที่เป็น

ประโยชน์เป็นปัจจุบันต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการใช้ PA (Performance Agreement) ในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครู

3.3 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 10 ปี ควรมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเช่นการเข้ารับการอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพและยกระดับวิทยฐานะของตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียนและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4 ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมการนำเสนอผลงานวิจัย นวัตกรรมงานวิชาการที่เป็นต้นแบบรวมทั้งการนำเสนอผลงานต่าง ๆ ของครูที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและบุคลากรส่วนในระดับกลุ่มบริหาร กลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับหัวหน้าสายงานควรจัดระบบดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันและควรมีการเยี่ยมบ้านนักเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้งเป็นอย่างต่ำ

3.5 ผู้บริหารจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนพร้อมทั้งจัดหาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมสื่อการสอนต่าง ๆ และระบบอินเทอร์เน็ตที่แรงและเร็วสามารถเรียนรู้ได้ทันเหตุการณ์เพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน การยกย่องเชิดชูเกียรติและมีกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณน้อยและมีทรัพยากรอย่างจำกัดที่นำมาบริหารโรงเรียนต้องอาศัยงบประมาณภายนอก เช่น การทำผ้าป่าโรงเรียน โดยนำเงินที่ได้มาจัดทำโครงการวิชาการสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการของครูและนักเรียนโดยวางแผนงบประมาณในการใช้จ่ายแต่ละกิจกรรมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและรางวัลสำหรับนักเรียนที่ได้เป็นตัวแทนของระดับต่างๆ

3.7 ผู้บริหารควรจัดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนเข้าถึงและศึกษาเรียนรู้ได้สะดวกและรวดเร็วรวมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติที่มีความสามารถด้านต่างๆ ทั้งระดับห้องเรียน สายชั้นและระดับโรงเรียน

3.8 ผู้บริหารควรส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิตบูรณาการแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือทำเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่สามารถเชื่อมโยงประยุกต์นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ น่าดู น่าเรียน มีความปลอดภัย ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ให้มีความพร้อมในการใช้ห้องปฏิบัติการมีการปรับปรุงดูแลให้สื่ออุปกรณ์ใช้ได้ อยู่เสมอ ใช้พื้นที่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์โดยเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ผู้เรียน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย ข้อมูล ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน

1.1.4 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสิทธิภาพการบริหาร

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

1.2 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษาและตามการรับรู้ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพบริหารที่แตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 409 คน และครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 จำนวน 10,495 คน รวม 10,904 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 378 คน ใช้วิธีการสุ่มตามสัดส่วน

1.3.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู ในสังกัด

2) นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 ชุด ผ่านตู้รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 และแนบซองเอกสารพร้อมติดตราแสตมป์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแนบเอกสารส่งคืนภายในระยะเวลา 1 เดือน

3) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนซึ่งพบว่าได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.18

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้การหาความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F – test และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ

มากถึง 10 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และด้านที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

1.4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่ามีอยู่ 4 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

2) ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การบริหารต่างก็มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในรายด้านทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชา และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4.3 ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสิ่งที่ควรจะทำคือการ จัดกิจกรรมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมได้กำหนดทิศทาง เป้าหมายในอนาคตของสถานศึกษา ควรจัดทำคำสั่ง เอกสารคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานรวมทั้งประชุมชี้แจงการใช้ช่องทางการสื่อสารโซเชียลมีเดียซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนโดยแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วกันฝ่ายเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน วารสารข่าว และเวปไซด์ที่ทางโรงเรียนจัดทำขึ้นจะต้องวางแผนในการทำงานจัดประชุมชี้แจงให้ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้โดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครูเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขต ที่มีการรวมกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่าตนเอง

2) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสิ่งที่ควรจะทำคือการ คือควรมีการจัดระบบการนิเทศภายในใช้แนวทาง Coaching and Mentoring และ PLC (Professional Learning Community) เพื่อสร้าง SLC (School as Learning Community) มีส่วนร่วมนิเทศการสอนแบบไม่เป็นทางการในการจัดการเรียนการสอนของครู ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและแนวทางการสอนของครู วางแผนการนิเทศโดยกำหนดภาระงานให้กับบุคลากรและแต่งตั้งคำสั่งในการนิเทศภายในให้ตรงกับสาระการเรียนรู้และความถนัดของผู้นิเทศจัดทำปฏิทินการนิเทศและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศและสรุปผลรายงานทุกครั้งหรือภาคเรียนละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอนและจากการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาว่าตรงตามเป้าหมายจุดประสงค์ที่วางเอาไว้หรือไม่ นักเรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นตรงตามตัวชี้วัดและเป้าประสงค์มากน้อยเพียงไร มีการประชุมชี้แจงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับบริบทของโรงเรียนและมีการกำกับดูแลติดตามการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเปิดเผยต่อสาธารณะชนมุ่งเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning คือให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงทั้งแบบเป็นทีม(ร่วมงานกลุ่ม)

3) ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสิ่งที่ควรจะทำคือการ คือมีการตรวจสอบปฏิทินของสถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการใช้เวลาในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนการจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของแต่ละรายวิชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทักษะเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอนและการจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการใช้ PA (Performance Agreement) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพและยกระดับวิทยฐานะของตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียนและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนนอกจากนี้จัดให้มีกิจกรรมการนำเสนอผลงานวิจัย นวัตกรรมงานวิชาการที่เป็นต้นแบบรวมทั้งการนำเสนอผลงานต่าง ๆ ของครูที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนให้ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันอีกทั้งการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนพร้อมทั้งจัดหาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมสื่อการสอนต่างๆ และระบบอินเทอร์เน็ตที่แรงและเร็วสามารถเรียนรู้ได้ทันเหตุการณ์รวมทั้งส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน การยกย่องเชิดชูเกียรติและมีกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครูส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต บูรณาการแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ

เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่สามารถเชื่อมโยงประยุกต์นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ จัดสภาพแวดล้อมให้หน้า
อยู่ น่าดู น่าเรียน มีความปลอดภัย ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

2. อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้พบประเด็นที่มีความเหมาะสมสำหรับการนำมาอภิปรายผล
ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทาง
วิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.91) ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก
วิสัยทัศน์ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 เน้นการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด
แบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึด หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับการ
เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็น
คุณลักษณะหรือความสามารถที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้
ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้อง มีองค์ความรู้และความสามารถมากมายที่ต้องนำมาใช้ในการ
พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (กนกอร สมปราชญ์, 2559, น.125) ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของสิริกร พลายนาม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความ
คิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในบริบทของสำนักงานศึกษาธิการภาค 13
เช่นกันสอดคล้องกับผู้วิจัยหลายท่าน ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมาก (ผกากรอง ศรีประไพ, 2558; สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด, 2558, น. 55-76; ศราวุธ
กางสำโรง, 2559; ศวีรชาติ วิลาศรี, 2559) ที่พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13
อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและสร้าง
มาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัย
ปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจเพื่อการ
บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป., น.12) ผู้บริหารจะต้องการ

พัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (กนกอร สมปราชญ์, 2559, น. 39) ผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น (Hallinger และ Joseph (1985, pp.221-224) สอดคล้องกับการวิจัยของสิริกกร พลายนาม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับผู้วิจัยหลายท่าน ที่พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก (สุขฤทัย จันทรทรงกรด, 2558; ศราวุธ กางสำโรง, 2559) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเสริมแรงไม่สร้างแรงจูงใจทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบต่างคนต่างก็ย่อแหย่หาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่งทะเลาะเบาะแว้งกันแตกแยกความสามัคคีกัน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, น.52) ผู้บริหารยังขาดการต้องเล็งเห็นความสำคัญในการใช้เวลาด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์เป็นอย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เขาให้ข้อเสนอแนะว่าการใช้เวลาในห้องเรียนของครูโดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอนและการควบคุมอย่างใกล้ชิด (Davis & Thomas. 1989, pp.149 -153) สอดคล้องกับ ฐิตาพร ดันเจริญรัตน์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูมีค่าเฉลี่ยต่ำ

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างก็มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างก็มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะบริบทของแต่ละโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีกรอบการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดทรัพยากรทางด้านงบประมาณที่จำเป็นต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนาและส่งเสริมให้หน่วยงานองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและส่งเสริมทรัพยากรต่างๆ จากชุมชนทำให้ระบบการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างจากขนาดสถานศึกษาอื่นๆ สอดคล้องกับการวิจัยของสิริกร พลายงาม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผู้วิจัยหลายท่าน ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน (ผกากรอง ศรีประไพ, 2558; สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด, 2558; ภัสรา ชูเสน, 2558; วีระชาติ วิลาศศรี, 2559) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารในองค์กรได้ โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยผู้นำจะต้องเป็นฝ่ายรุกให้มากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio 1994, p. 3-4) ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การบริหารงานน้อยหรือมีประสบการณ์การบริหารงานมากเพียงใดก็จะสามารถบริหารวิชาการได้ตามระบบที่ได้รับการส่งเสริมได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของผกากรอง ศรีประไพ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือ เขต 3 ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผู้วิจัยหลายท่าน ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน (สิริกร พลายงาม, 2557; สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด, 2558; ภัสรา ชูเสน, 2558; วีระชาติ วิลาศศรี, 2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ทางเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ควรมีการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากรในสถานศึกษา ดำเนินการจัดระเบียบการทำงานการติดต่อกันเพื่อให้งานและผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันปฏิบัติเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3.1.2 ทางเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการเสริมแรงบุคลากรในโรงเรียนและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีผลการทดสอบในระดับชาติที่สูงขึ้น

3.1.3 ทางเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13 ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูได้ปรับปรุงปรับเปลี่ยน คุณลักษณะ ภาพลักษณ์ของตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาซ้ำโดยขยายประชากรให้กว้างขึ้นให้ครอบคลุมพื้นที่ระดับภาคทั้งประเทศ เนื่องจากการศึกษาในหัวข้อนี้ทำขึ้นเฉพาะประชากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 เท่านั้น

3.2.2 ควรกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาโดยใช้การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีอื่นซึ่งอาจทำให้ได้ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างไปจากเดิมทำให้การศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรกอร สมปราชญ์. (2557). *ภาวะผู้นำโรงเรียนและการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. เอกสารภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2559) *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- กรรณิการ์ นาคคำ, สมคิด สร้อยน้ำ, พิชญ์ ฉายายนต์, และเน่งน้อย ย่านวารี. (2558). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น* 11, 1: 189-196.
- กรรทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552) *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2555) *คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิ่งแก้ว อาริรักษ์. (2548). *การจัดการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบหลากหลาย*. กรุงเทพฯ: อัสฟามีเลิร์นเนียม.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพฯ.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป.) *UTQ-02301 การฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ซัช เถาว์ชาลี. (2534). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2525). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- ทัสนี วงศ์เย็น. (2555). การบริหารงานวิชาการ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา*. (หน่วยที่ 4, น.1-45). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เธียรชัย เฉยฉาง. (2547). *การพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนนวมินทราชินยา อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, กรุงเทพฯ.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาต และปรางทิพย์ เสยกระโทก. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์* 6, 12 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 62-70.
- พนัส ดวงเอก. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). *ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตหนองแขม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภัสรา ชูเสน. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้* 8, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 69 – 76.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร (2542) *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิชัย บุญบันดาล. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีโรจน์ สารัตนะ (2555) แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีรชาติ วิชาศรี. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 7, 2 (เมษายน-กันยายน): 1 – 8.
- สิริกร พลายงาม. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- สุขฤทัย จันทรทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรพล เศรษฐบุตร. (2553). การประชุมหัวหน้าร่วมกับผู้บริหารคณะฯ ในสำนักงานคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง องค์กรและภาวะผู้นำ จัดโดย คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 8 มิถุนายน 2553 คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุมิตร คุณานุกร. (2525). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชวนพิมพ์.
- สุวรรณี หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานการวิจัยประเมินผล การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต. (2556). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). หน่วยที่ 4 น.4-8 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์* 3, 1 (มกราคม-มิถุนายน) : 23-37.
- อรุณชัย กัณทภา. (2548). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอชะอำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอน. ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- Davis, G. A. & Thomas, M. A. (1989). *Effective school and Effective Teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Hafsat Aliyu Bada, Tengku Faekah Tengku Ariffin, Hasniza Nordin, "Teachers' Perception of Principals' Instructional Leadership Practices in Nigeria," *Universal Journal of Educational Research*, Vol. 8, No. 10, pp. 4459-4469, 2020. DOI: 10.13189/ujer.2020.081013.
- Heck, Ronald H., Terry J. Larsen and Geoge A. Marcoulides. (1990). Instructional Leadership and School Achievement: Validation of a Causal Model, *Educational Administration Quarterly*. 26(2): 94 - A.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hoy, W & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw - Hill.

- Jawas, U. (2014). *Instructional leadership in Indonesian school reform : Local perceptions and practices*. (Doctoral Dissertation Unpublished). University of Canberra, Australia.
- Jucius, Michael J. (1971). *Personel Manangement*. (6th ed. Honewood: Richard D. Irwin.
- Maryland State Board of Education. (2005). *Maryland instructional leadership framework*. Baltimore: Maryland State Department of Education.
- Massie, J.L. & Drauglas, J. (1981). *Management: A Contemporary Introduction*. 3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Maslow. A .A. (1943). *theory of human motivation*. Psychological Review, N.Y. McGraw-Hill.
- Mauku, S. (2011). *The instructional leadership role of the high school head in creating a culture of teaching and learning in Zimbabwe*. (Doctoral Dissertation Unpublished). University of South Africa, South Africa.
- Rachel. M. Kabeta. (2013) . Instructional Leadership and Its Effect on the Teaching and Learning Process: the Case of Head teachers in Selected Basic Schools in the Central Province of Zambia Rachel. M. Kabeta1 , P.C. Manchishi2 , A. Akakandelwa . Volume 4 Issue 4, April 2015. International Journal of Science and Research (IJSR). www.ijsr.net.
- Roslizam Hassan. (2018) . Instructional Leadership Practice Among Headmasters in the Southern Region of Malaysia. 13 December 2018. https://arpgweb.com/journal/journal/7/special_issue.
- Rosnani Jusoh. (2019). Relationship between Teachers' Perceptions Towards School Principals' Instructional Leadership Practices and Teachers' Concerns about Teaching and Learning Innovation. 16 September, 2019. <https://www.researchgate.net/publication/343681153>.
- Philip Hallinger. (2010) . Developing Instructional Leadership. 11 August 2015. <https://www.researchgate.net/publication/225931199>.
- Qian, H., Walker, A., & Li, X. (2017). The west wind vs the east wind: Instructional leadership model in China. *Journal of Educational Administration*, 55(2), 186-206.

- Samuel, M. S. (2013). *Instructional leadership: Exploration of instructional behaviors of two secondary school principals in Limpopo Province*. (Doctoral Dissertation Unpublished). University of the Witwatersrand, South Africa.
- Tedla. A. B. (2012). Instructional leadership and school climate a case study of a secondary school in Eritrea. *Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ), Special Issue, 1(1)*, 846-855.
- Ubben, G. C & Hughes, L. W. (1987). *The principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๗๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุนันท์ สีสาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวนิษา ประยูรพันธุ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการวิจัย/สถิติ การวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๕๑๙-๖๙๓๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๗๗๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมจาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอรันณา รักษาพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวนิษา ประยูรพันธุ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมจาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารศึกษา/ภาษาทางการวิจัยและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๕๑๙-๖๙๓๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๗๗๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวนิษา ประยูรพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ
เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม
เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการวิจัย/สถิติ การวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๕๑๙-๖๙๓๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๗๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เพียงแข ภูผายาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวนิษา ประยูรพันธุ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารศึกษา/การวิจัยและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๕๑๙-๖๙๓๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๗๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวชिरา บุญเกื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางวนิษา ประยูรพันธุ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๓ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาไทย/การวิจัยและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๕๑๙-๖๙๓๕

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา
 แบบสอบถามเพื่อการวิจัยบัณฑิตศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ

- ผู้บริหารสถานศึกษา
 ครูผู้สอน

2. ขนาดสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก
 ขนาดกลาง
 ขนาดใหญ่-ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์การทำงาน (สำหรับผู้บริหารตอบ)

- ประสบการณ์การบริหาร 1-5 ปี
 ประสบการณ์การบริหาร 5-10 ปี
 ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์เลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
1.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมประชุม แสดง ความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย เป้าหมายของ โรงเรียนและประกาศใช้ให้ทุกคนทราบ					
1.2 ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาและแสดงออกถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดอนาคตที่ พึงประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย การศึกษา					
1.3 ผู้บริหารครูและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศของ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากำหนด เป้าหมายทาง วิชาการของโรงเรียน					
1.4 ผู้บริหารให้ทุกภาคส่วนได้เสนอและกำหนดแนว ทางการปฏิบัติงานวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของโรงเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
1.5 ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม					
1.6 ผู้บริหาร จัดแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
1.7 ผู้บริหารนำผลการดำเนินงานที่ได้ในปีการศึกษานั้นๆมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย แล้วนำแนวทางการแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป					
1.8 ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้กับครูบุคลากร เพื่อสนับสนุนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
1.9 ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงาน					
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน					
2.1 ผู้บริหารมีการจัดทำคำสั่งและจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ให้ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องได้ทราบ					
2.2 ผู้บริหารทำเป็นเอกสารเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
2.3 ผู้บริหารติดตามงานให้กำลังใจกับคณะงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ					
2.4 ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆเช่นเว็บไซต์ ผ่านเพจของโรงเรียน จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญด้านวิชาการของโรงเรียน					
2.5 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
2.6 ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
2.7 ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางในการแจ้งข่าวสารเป็นประจำและต่อเนื่อง					
2.8 ผู้บริหารรับฟังจากผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษาให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันที่สุด					
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน					
3.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับระบบการนิเทศภายใน มีคำสั่งและตารางการนิเทศอย่างชัดเจน					
3.2 ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนและบันทึกการสังเกตการสอนอยู่เสมอ					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
3.3 ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากสังเกตการสอนให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก่ครูผู้สอน					
3.4 ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครู					
3.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่เพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
3.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานวิจัยหรือบทความทางวิชาการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินตนเอง					
3.7 ผู้บริหารมีการจัดตารางเพื่อเยี่ยมนักเรียนและมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
3.8 ผู้บริหารให้ครูนำข้อมูลจากการเยี่ยมบ้านนักเรียนมาเป็นฐานข้อมูลในการดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล					
3.9 ผู้บริหารให้ครูที่เกี่ยวข้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและพร้อมจะใช้งาน					
3.10 ผู้บริหารมีคำสั่งในการทำงานและในการเยี่ยมบ้านของนักเรียนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง					
3.11 ผู้บริหารมีการขอความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ทางโรงเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร					
4.1 ผู้บริหารมีคำสั่งในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดทำหลักสูตรและแนวทางในการนำไปใช้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
4.2 ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาประกอบการสร้างหลักสูตรและจัดทำหลักสูตร					
4.3 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
4.4 ผู้บริหารมีระบบการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร					
4.5 ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
4.6 ผู้บริหารมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และนำเสนอต่อสาธารณชน					
4.7 ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าถึงหลักสูตรของสถานศึกษา					
4.8 ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน					
5.1 ผู้บริหารจัดให้มีการจัดโครงสร้างการสอนและติดตามผลการสอนทุกปีการศึกษา					
5.2 ผู้บริหารให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เป้าหมายของโรงเรียนและเป็นไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลผู้เรียน					
5.3 ผู้บริหารให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน					
5.4 ผู้บริหารให้ครูใช้แบบทดสอบและประเมินตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและตัวชี้วัดของการประเมินผู้เรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การเรียนในแต่ละระดับ					
5.5 ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการติดตามและแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนที่สมควรได้รับการสอนซ่อมเสริม					
5.6 ผู้บริหารให้มีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทุกภาคเรียน					
5.7 ผู้บริหารมีการประเมินการใช้หลักสูตรทุกๆสิ้นปีการศึกษา					
5.8 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของการสรุปผลการใช้แผนและเป็นแนวทางในปีต่อไป					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
5.9 ผู้บริหารให้มีการจัดระบบการเข้าถึงผลการเรียน ของนักเรียนให้แก่ผู้ปกครองได้ทราบอย่างทั่วถึงและ รวดเร็ว					
5.10 ผู้บริหารให้ครูนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนให้สูงขึ้น					
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน					
6.1 ผู้บริหารมีการจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับ ธรรมชาติของรายวิชา					
6.2 ผู้บริหารมีแบบบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคน เพื่อเป็นการกำกับและติดตามการเข้าสอนของครูทุก คน					
6.3 ผู้บริหารมีรายงานสรุปผลการบันทึกการเข้าสอน ของครูทุกคน					
6.4 ผู้บริหารนำข้อมูลจากสรุปผลการเข้าสอนของครู ทุกคนมาวิเคราะห์ประชุมปรึกษาหารือและหา แนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น					
6.5 ผู้บริหารประชุมชี้แจงและมีคำสั่งในการจัดการ เรียนการสอนให้ครูทุกคน					
6.6 ผู้บริหารให้มีการจัดเก็บรายงานการสอนเพื่อ นำไปเป็นสารสนเทศของโรงเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ					
7.1 ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมวิชาชีพ					
7.2 ผู้บริหารสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพและอบรมทางด้านวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น					
7.3 ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพของครู					
7.4 ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการจัดการเรียนการสอน					
7.5 ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน					
7.6 ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลในการทำวิจัยพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสารสนเทศของโรงเรียน					
8. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ					
8.1 ผู้บริหารให้มีการกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนในทุกระดับชั้น					
8.2 ผู้บริหารให้ครูมีการจัดสอนแทนหรือให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
8.3 ผู้บริหารให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียน					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
8.4 ผู้บริหารให้มีการจัดหาสื่อที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน					
8.5 ผู้บริหารให้ครูมีการประเมินการใช้สื่อในการเรียนการสอน					
8.6 ผู้บริหารมีการประเมินครูประเมินนักเรียนนักเรียนประเมินครูผู้บริหารประเมินครูเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป					
8.7 ผู้บริหารให้มีการจัดระบบการเข้าถึงสื่อการสอนไว้สำหรับครูและนักเรียนเพื่อให้เข้าถึงสื่อได้อย่างสะดวกและทั่วถึง					
8.8 ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนและครูได้แสดงความคิดเห็น					
8.9 ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากนักเรียนและครูมาวิเคราะห์และประเมินหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาสู่ต่อไป					
8.10 ผู้บริหารมีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน					
8.11 ผู้บริหารติดตามนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อปรึกษากับผู้ปกครองหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
8.12 ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและนักเรียนในการพัฒนาทักษะหรือเพิ่มเติมความรู้ด้านต่างๆตามโอกาสและตามความเหมาะสม					
9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู					
9.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ได้อบรมและเพิ่มเติมความรู้ตามที่ครูสนใจ					
9.2 ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
9.3 ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงาน ดีเด่นด้านต่างๆเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจสำหรับครูคนอื่น					
9.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
9.5 ผู้บริหารให้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชู เกียรติของครูที่มีผลงานดีเด่นผ่านช่องทางต่างๆ					
9.6 ผู้บริหารให้มีการจัดทำเป็นฐานข้อมูลสำหรับครู ที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆไว้เป็นสารสนเทศ ของโรงเรียน					
10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้					
10.1 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการห้องเรียนให้ สะอาด มีบรรยากาศที่ตีน่าเรียน					
10.2 ผู้บริหารจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการ เรียนรู้ที่น่าสนใจแก่ผู้เรียน					
10.3 ผู้บริหารให้นักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
10.4 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนผลงานทางด้าน วิชาการของนักเรียน					
10.5 ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณยกย่องและเชิดชู นักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและ					

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
สม่ำเสมอเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนคนอื่น และเป็นตัวอย่างที่ดี					
10.6 ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการ แสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆตาม ความเหมาะสมและสม่ำเสมอ					
10.7 ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลผลงานทางด้านวิชาการ ของนักเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศของโรงเรียน					
10.8 ผู้บริหารส่งเสริมและมีกิจกรรมเพื่อเป็นการ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน					
10.9 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมี นวัตกรรมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคการศึกษา 13

ส่วนผู้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้สัมภาษณ์.....วันที่สัมภาษณ์.....

เวลา.....สถานที่.....

ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ถูกสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

อายุงาน.....

คำถามในการสัมภาษณ์

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ท่านมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน ท่านมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน ท่านมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญและการหาคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์ วุฒิการศึกษา ปร.ด. วิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง คณบดี ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย/สถิติ การวัดและประเมินผล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียงแข. ภูผายาง วุฒิการศึกษา ปร.ด. บริหารการศึกษา
ตำแหน่ง รองคณบดี ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
เชี่ยวชาญ ด้านบริหารการศึกษา/การวิจัยและประเมินผล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย วุฒิการศึกษา ปร.ด. วิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ สถานที่ทำงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย/สถิติ การวัดและประเมินผล
4. นางสาวชिरา บุญเกื้อ วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาภาษาศาสตร์การศึกษา
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชัยภูมิ เชี่ยวชาญ ด้านภาษาอังกฤษและภาษาไทย
5. นางสาวรณณญา รักษาพันธุ์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
เชี่ยวชาญ ด้านบริหารการศึกษา

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

1. นายประทีปแสง พลรักษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชัยภูมิ
2. นางศศิธร โพธิ์อ่อนแย้มศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
3. นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
4. นางสุพัตรา วงศ์ษา ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
5. นางสาวสุชาดา ชำนาญสืบ ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนโนนสุวรรณพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
6. นายประยุทธ์ วรรณประเขา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแท่นวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
7. นางสาวสิมาพร ลิ้มไพบูลย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพระธาตุหนองสามหมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
8. นายวายุคล จุลทัศน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกระเทียมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ภาคผนวก ง

การตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเครื่องมือ



การตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเครื่องมือ

การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือ จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน
ได้ผลดังตาราง

ตารางภาคผนวก ง.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน							
1.	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนและประกาศใช้ให้ทุกคนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2.	ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาและแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3.	ผู้บริหารครูและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากำหนด เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
4.	ผู้บริหารให้ทุกภาคส่วนได้เสนอและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5.	ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
6.	ผู้บริหาร จัดแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80
7.	ผู้บริหารนำผลการดำเนินงานที่ได้ในปีการศึกษานั้นๆมาวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย แล้วนำแนวทางการแผนพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้กับครูบุคลากรเพื่อสนับสนุน บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80
9.	ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน							
10.	ผู้บริหารมีการจัดทำคำสั่งและจัดให้มีการประชุม เพื่อชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครูบุคลากรนักเรียนและผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
11.	ผู้บริหารทำเป็นเอกสารเพื่อแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
12.	ผู้บริหารติดตามงานให้กำลังใจกับคณะงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
13.	ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆเช่นเว็บไซต์ ผ่านเพจของโรงเรียน จัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญด้านวิชาการของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80
14.	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
15.	ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
16.	ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางในการแจ้งข่าวสารเป็นประจำและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
17.	ผู้บริหารรับฟังจากผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษาให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน								
18.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับระบบการนิเทศภายใน มีคำสั่งและตารางการนิเทศอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
19.	ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนและบันทึกการสังเกตการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
20.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากสังเกตการสอนให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
21.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครูประสิทธิผลมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
22.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนา ความรู้และทักษะใหม่เพื่อยก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเสนอ ผลงานวิจัยหรือบทความทาง วิชาการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการ ประเมินตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
24.	ผู้บริหารมีการจัดตารางเพื่อเยี่ยม นักเรียนและมีการจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
25.	ผู้บริหารให้ครูนำข้อมูลจากการ เยี่ยมบ้านนักเรียนมาเป็น ฐานข้อมูลในการดูแลและ ช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล	+1	+1	0	+1	+1	+4	1.00
26.	ผู้บริหารให้ครูที่เกี่ยวข้องมีการ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและ พร้อมจะใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
27.	ผู้บริหารมีคำสั่งในการทำงานและ ในการเยี่ยมบ้านของนักเรียน อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
28.	ผู้บริหารมีการขอความร่วมมือ และขอความช่วยเหลือจากบุคคล ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในด้าน ต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ทาง โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	4. ด้านการประสานงานด้านการ ใช้หลักสูตร							
29.	ผู้บริหารมีคำสั่งในการทำงานอย่าง ชัดเจน เพื่อให้การจัดทำหลักสูตร และแนวทางในการนำไปใช้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
30.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมา ประกอบการสร้างหลักสูตรและ จัดทำหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
31.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
32.	ผู้บริหารมีระบบการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
33.	ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการใช้ หลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
34.	ผู้บริหารมีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา และนำเสนอต่อ สาธารณชน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
35.	ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางในการแสดง ความคิดเห็นและการเข้าถึงหลักสูตร ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
36.	ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน								
37.	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดโครงสร้างการสอนและติดตามผลการสอนทุกปีการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
38.	ผู้บริหารให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เป้าหมายของโรงเรียนและเป็นไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
39.	ผู้บริหารให้ครูใช้แผนการจัดการเรียนรู้และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
40.	ผู้บริหารให้ครูใช้แบบทดสอบและประเมินตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและตัวชี้วัดของการประเมินผู้เรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การเรียนในแต่ละระดับการเรียนรู้ในแต่ละระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
41.	ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการติดตามและแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนที่สมควรได้รับการสอนซ่อมเสริม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
42.	ผู้บริหารให้มีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
43.	ผู้บริหารมีการประเมินการใช้หลักสูตรทุกๆสิ้นปีการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของการสรุปผลการใช้แผน และเป็นแนวทางในปีต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
45.	ผู้บริหารให้มีการจัดระบบการเข้าถึงผลการเรียนของนักเรียน ให้แก่ผู้ปกครองได้ทราบอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
46.	ผู้บริหารให้ครูนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
	6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน							
47.	ผู้บริหารมีการจัดตารางสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
48.	ผู้บริหารมีแบบบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคนเพื่อเป็นการกำกับและติดตามการเข้าสอนของครูทุกคน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
49.	ผู้บริหารมีรายงานสรุปผลการบันทึกการเข้าสอนของครูทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
50.	ผู้บริหารนำข้อมูลจากสรุปผลการเข้าสอนของครูทุกคนมาวิเคราะห์ประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	+4	1.00
51.	ผู้บริหารประชุมชี้แจงและมีคำสั่งในการจัดการเรียนการสอนให้ครูทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
52.	ผู้บริหารให้มีการจัดเก็บรายงานการสอนเพื่อนำไปเป็นสารสนเทศของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
7. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ								
53.	ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
54.	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพและอบรมทางด้านวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
55.	ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพของครู	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
56.	ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
57.	ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
58.	ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลในการทำวิจัยพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสารสนเทศของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ								
59.	ผู้บริหารให้มีการกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนในทุกระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
60.	ผู้บริหารให้ครูมีการจัดสอนแทนหรือให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
61.	ผู้บริหารให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
62.	ผู้บริหารให้มีการจัดหาสื่อที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
63.	ผู้บริหารให้ครูมีการประเมินการใช้สื่อในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
64.	ผู้บริหารมีการประเมินครูประเมินนักเรียนนักเรียนประเมินครูผู้บริหารประเมินครูเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
65.	ผู้บริหารให้มีการจัดระบบการเข้าถึงสื่อการสอนไว้สำหรับครูและนักเรียนเพื่อให้เข้าถึงสื่อได้อย่างสะดวกและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
66.	ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนและครูได้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
67.	ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นจากนักเรียนและครูมาวิเคราะห์และประเมินหาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อพัฒนาสู่ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
68.	ผู้บริหารมีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
69.	ผู้บริหารติดตามนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อปรึกษากับผู้ปกครองหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
70.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและนักเรียนในการพัฒนาทักษะหรือเพิ่มเติมความรู้ด้านต่างๆตามโอกาสและตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	9. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู							
71.	ผู้บริหารเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรมและเพิ่มเติมความรู้ตามที่ครูสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
72.	ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
73.	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจสร้างแรงบันดาลใจสำหรับครูคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
74.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
75.	ผู้บริหารให้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานดีเด่นผ่านช่องทางต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
76.	ผู้บริหารให้มีการจัดทำเป็นฐานข้อมูลสำหรับครูที่มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆไว้เป็นสารสนเทศของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	10. ด้านการจัดให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้							
77.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการห้องเรียนให้สะอาด มีบรรยากาศที่ดีน่าเรียน	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80
78.	ผู้บริหารจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่น่าสนใจแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
79.	ผู้บริหารให้นักเรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
80.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
81.	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณยกย่องและเชิดชูนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนคนอื่นและเป็นตัวอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
82.	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆตามความเหมาะสมและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
83.	ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลผลงานทางด้านวิชาการของนักเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ตารางภาคผนวก ง.1 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
84.	ผู้บริหารส่งเสริมและมีกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
85.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีนวัตกรรมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00



ตารางที่ ง.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.36	0.96
2	0.37	0.96
3	0.30	0.96
4	0.43	0.96
5	0.39	0.96
6	0.60	0.96
7	0.67	0.96
8	0.68	0.96
9	0.49	0.96
10	0.40	0.96
11	0.25	0.96
12	0.25	0.96
13	0.21	0.96
14	0.57	0.96
15	0.42	0.96
16	0.30	0.96
17	0.35	0.96
18	0.42	0.96
19	0.47	0.96
20	0.43	0.96
21	0.28	0.96
22	0.56	0.96
23	0.39	0.96
24	0.44	0.96
25	0.36	0.96
26	0.55	0.96
27	0.51	0.96
28	0.37	0.96

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
29	0.37	0.96
30	0.20	0.96
31	0.33	0.96
32	0.49	0.96
33	0.41	0.96
34	0.60	0.96
35	0.23	0.96
36	0.53	0.96
37	0.70	0.96
38	0.58	0.96
39	0.41	0.96
40	0.45	0.96
41	0.58	0.96
42	0.78	0.96
43	0.73	0.96
44	0.71	0.96
45	0.69	0.96
46	0.73	0.96
47	0.71	0.96
48	0.70	0.96
49	0.46	0.96
50	0.56	0.96
51	0.50	0.96
52	0.33	0.96
53	0.63	0.96
54	0.55	0.96
55	0.64	0.96

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
56	0.75	0.96
57	0.62	0.96
58	0.62	0.96
59	0.56	0.96
60	0.80	0.96
61	0.47	0.96
62	0.71	0.96
63	0.68	0.96
64	0.53	0.96
65	0.62	0.96
66	0.54	0.96
67	0.61	0.96
68	0.67	0.96
69	0.45	0.96
70	0.38	0.96
71	0.47	0.96
72	0.43	0.96
73	0.48	0.96
74	0.43	0.96
75	0.55	0.96
76	0.45	0.96
77	0.64	0.96
78	0.36	0.96
79	0.47	0.96
80	0.48	0.96
81	0.48	0.96
82	0.45	0.96

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
83	0.29	0.96
84	0.61	0.96
85	0.29	0.96

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.96



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	324.67	1402.161	.356	.964
x2	324.70	1402.631	.374	.963
x3	324.30	1407.390	.300	.964
x4	324.40	1400.041	.426	.963
x5	324.33	1401.678	.386	.963
x6	324.43	1394.599	.601	.963
x7	324.40	1391.697	.669	.963
x8	324.20	1399.821	.683	.963

x9	323.93	1401.444	.490	.963
x10	324.43	1405.013	.399	.963
x11	324.47	1412.257	.250	.964
x12	324.47	1411.775	.246	.964
x13	324.17	1417.109	.209	.964
x14	324.30	1391.183	.568	.963
x15	324.57	1401.909	.418	.963
x16	324.60	1404.593	.298	.964
x17	324.60	1402.869	.352	.964
x18	324.67	1393.885	.423	.963
x19	324.73	1391.720	.473	.963
x20	324.47	1398.533	.432	.963
x21	324.60	1409.559	.285	.964
x22	324.63	1398.861	.561	.963
x23	324.43	1405.564	.390	.963
x24	324.27	1402.133	.436	.963
x25	324.90	1407.817	.357	.963
x26	324.27	1390.133	.551	.963
x27	324.50	1395.362	.510	.963
x28	324.83	1408.006	.375	.963
x29	324.57	1402.737	.372	.963
x30	324.37	1417.137	.202	.964
x31	324.37	1408.240	.328	.964
x32	323.97	1401.413	.493	.963
x33	324.53	1405.361	.412	.963
x34	324.67	1392.230	.601	.963
x35	324.63	1413.206	.230	.964
x36	323.97	1399.482	.527	.963
x37	324.43	1386.461	.703	.963
x38	324.07	1397.375	.580	.963
x39	323.87	1412.533	.409	.963

x40	323.83	1410.764	.451	.963
x41	324.07	1397.099	.585	.963
x42	324.50	1384.534	.785	.963
x43	324.53	1384.533	.729	.963
x44	324.50	1388.810	.709	.963
x45	324.63	1391.620	.694	.963
x46	324.63	1385.068	.725	.963
x47	324.43	1386.185	.707	.963
x48	324.53	1388.326	.704	.963
x49	324.43	1399.978	.457	.963
x50	324.27	1398.340	.556	.963
x51	324.17	1409.454	.500	.963
x52	324.17	1412.075	.333	.964
x53	324.60	1398.110	.628	.963
x54	324.27	1400.478	.553	.963
x55	324.47	1385.292	.645	.963
x56	324.67	1385.195	.755	.963
x57	324.50	1389.707	.624	.963
x58	324.37	1389.275	.622	.963
x59	324.50	1391.983	.561	.963
x60	324.60	1383.559	.804	.963
x61	324.30	1407.390	.472	.963
x62	324.40	1394.731	.706	.963
x63	324.30	1390.010	.680	.963
x64	324.23	1403.151	.526	.963
x65	324.73	1385.099	.619	.963
x66	324.57	1395.564	.540	.963
x67	324.50	1392.672	.607	.963
x68	324.30	1400.700	.674	.963
x69	324.43	1401.771	.452	.963
x70	324.87	1406.189	.384	.963

x71	325.03	1382.309	.472	.963
x72	324.53	1400.189	.431	.963
x73	324.60	1397.697	.476	.963
x74	324.50	1396.190	.426	.963
x75	324.60	1393.076	.546	.963
x76	325.00	1389.586	.445	.963
x77	324.83	1384.971	.639	.963
x78	324.83	1405.247	.362	.963
x79	324.70	1379.597	.471	.963
x80	325.20	1378.510	.484	.963
x81	325.17	1378.626	.480	.963
x82	325.10	1396.852	.445	.963
x83	324.97	1404.171	.294	.964
x84	324.70	1384.355	.610	.963
x85	325.03	1400.378	.293	.964



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางวนิชา ประยूरพันธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	8 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) ฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2548 ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2549 ศึกษามหาบัณฑิต (ศษ.ม.) วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์/ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

