

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF OPPORTUNITY EXPANSION
SCHOOLS IN MUANG DISTRICT UNDER CHIANG RAI EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1



NATTHAPHON THITA

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ของ ณิชกุล ธิตา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ณัฐพล ธิตา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้างานและครู จำนวน 278 คนและใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติหาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จากผลการศึกษา พบว่า

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยภาวะผู้นำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
- 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการสอน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างและรายด้าน มีความแตกต่าง 2 ด้านส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

Title: ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS IN MUANG DISTRICT UNDER CHIANG RAI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Natthaphon Thita, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Academic Leadership, Schools Expanding Educational Opportunities in Muang District

ABSTRACT

This research aims to study and compare academic leadership of educational institution administrators. Schools expand educational opportunities in Mueang District Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, classified by current position and work experience. The sample group used in the research consisted of 278 supervisors and teachers, and using stratified random sampling according to the location of the research instruments, questionnaires, the conformity index was 1.00, The confidence value of the whole version was 0.96. The statistics used in the data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Statistical data was used to determine the value of the F-test. In case of finding a statistically significant difference, the mean difference analysis method was used by Scheffe's Method. From the results of the study, it was found that 1) Academic Leadership of Educational Institution Administrators Educational Opportunity Expansion School in Muang District, under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, as a whole, the overall level was at a high level. The leadership with the highest average was curriculum development, followed by progress monitoring. of students in setting goals, visions, and missions of the school The aspect with the least mean was the development of professional advancement of teachers. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, consisting of academic leadership in setting goals, visions, missions, schools, supervision, supervision, monitoring, and teaching assessment. in the development of professional advancement of teachers Curriculum Development The aspect of checking the progress of students and setting up an environment to facilitate learning Classified by current position, it was found that overall, there were differences and each aspect. There are two differences. The goal, vision, mission of the school in the field of supervision, supervision, monitoring and evaluation of teaching in the aspect of monitoring student progress. and setting up an environment to facilitate learning There were no different opinions. 3) From the results of the comparison of academic leadership of the administrators of educational opportunity schools in Muang District. Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience, it was found that both overall and each aspect were different.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายสิทธิพงษ์ รัตนชัยศิลป์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยชมภู และนายสังวาลย์ คำจันทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยดอย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ณัฐพล ธิตา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการศึกษาวิจัย	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	13
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	16
ประเภทของผู้นำ	18
บทบาทและหน้าที่ของภาวะผู้นำ.....	21
ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ	24
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	28

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
กรอบแนวคิดของการวิจัย	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในงานวิจัย	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบันและ ประสบการณ์การทำงาน	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและ ประสบการณ์การทำงาน	74
บทที่ 5 บทสรุป.....	82
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผลการวิจัย	87
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	102

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ	103
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	104
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	115
ประวัติผู้วิจัย	132



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	39
ตาราง 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามลักษณะตำแหน่ง	56
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม.....	63
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	65
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน	66
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	68
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร	69
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	71

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 72

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน (n = 278)..... 74

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธ
กิจของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน..... 75

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธ
กิจของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน..... 76

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 278)..... 76

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์
พันธกิจของโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 77

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและ
ประเมินผลด้านการสอนจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน 78

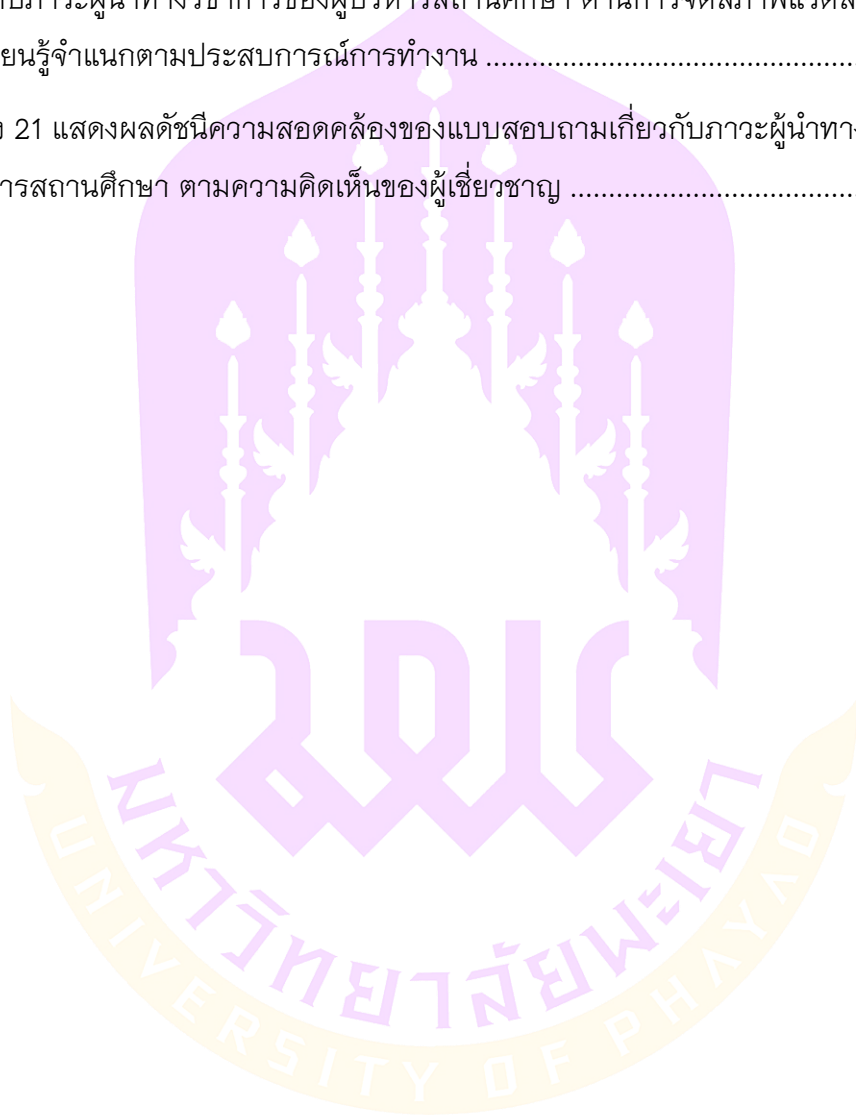
ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทาง
วิชาชีพครูจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน..... 79

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน80

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน.....80

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 81

ตาราง 21 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ110



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	54
ภาพ 2 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	115
ภาพ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	115
ภาพ 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....	116
ภาพ 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงาน.....	116
ภาพ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	118
ภาพ 7 แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวม	121
ภาพ 8 แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันรายด้าน	124
ภาพ 9 แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวม	125
ภาพ 10 แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานรายด้าน.....	130



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น โลกที่เคยกว้างใหญ่กลับเล็กลงดินแดนแต่ละประเทศที่อยู่ห่างไกลกันสามารถติดต่อกันได้ภายในเวลาสั้นๆ วิชาที่ประจักษ์เป็นหมู่บ้าน (Global Village) ภูเขาและทะเลซึ่งเป็นพรมแดนธรรมชาติที่เคยเป็นอุปสรรคในการติดต่อไปมาหาสู่ดูเหมือนเลือนหายไปจนกลายเป็นโลกไร้พรมแดน สังคมไทยไม่ใช่สังคมที่อยู่แน่หนึ่ง แต่เป็นสังคมที่มีความพลวัตปรับตัวตลอดเวลาตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภูมิภาคและในโลก ในแง่หนึ่งสังคมไทยเป็นสังคมที่พยายามหมุนตามกระแสของการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ การปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป แต่มาในยุคปัจจุบันกระแสของการเกิดเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลได้นำไปสู่การกระจายของการเปลี่ยนแปลงไปทั่วโลก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก วันที่ 6 เมษายน 2560 และมีผลบังคับใช้แล้ว มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาของประเทศที่จะต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้ เป็นไปตาม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ดังนี้ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้มีการบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 “มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น”

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ชิคเคแดนซ์ (Schickedanz, 1983, P 112) การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management) ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่ครูจะต้องทำ เช่น การจัดวางวัสดุอุปกรณ์การวางแผนการใช้เวลาหรือการจัดตารางสอนอย่างเหมาะสมซึ่งจะเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นสมมติฐานของครูเกี่ยวกับวิธีการเรียนของนักเรียน และบทบาทของครู นอกจากนี้การบริหารจัดการห้องเรียน ยังรวมถึง

การจัดพฤติกรรมของเด็กให้เขาได้รับพลังงานไปใน การเรียนรู้แทนการไปทำ กิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์ ในทางปฏิบัติแล้วเป้าหมายการบริหารจัดการ ห้องเรียน จะไม่ใช่เพียงแต่การควบคุมพฤติกรรมเฉพาะอย่างเท่านั้น แต่เป็นการจัดเตรียมและดำรง สภาพห้องเรียนที่นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยการบริหาร การจัดการที่มีความสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 95)

ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) วีรพงษ์ ไชยหงษ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ “Instructional Leadership” ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมท่ามกลางหมู่ นักการศึกษาในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งจะเริ่มเห็นได้จากงานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมีมากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และต้นปี ค.ศ. 1980 (Howley, 1989) ดังที่สอดคล้องกับงานวิจัยนั้น “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” เป็นหนึ่งในเงื่อนไขของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ การปฏิบัติของโรงเรียนมีความคาดหวังสูงต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น (Larson and others, 2006) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Hopkins, 2001, p. 16) และพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Buzzi, 1991) การแสดง บทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการ จัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สิริราณี วสุภัทร 2551, หน้า 29) และสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 31) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ว่าผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดมีสาระสำคัญ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยความเป็นผู้นำทางวิชาการและ สามารถส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปรัชญา การศึกษาของชาติและหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ให้ความสำคัญ และสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการ

สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานด้านวิชาการมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการ จัดการคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งการบริหารจัดการให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงจำเป็นจะต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย ทั้งครูวิชาการ ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาและยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักทดสอบ การศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจบริบทและภาวะผู้นำในเรื่องของวิชาการ ให้เป็นไปตามกระบวนการ ขอบข่าย ภาระงาน และมีวิสัยทัศน์ในการก้าวทันสถานการณ์ รู้จักแก้ไขปัญหา จึงจะส่งผลสะท้อนให้เกิดกับคุณภาพผู้เรียน จากความสำคัญที่กล่าวมานั้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 และนโยบายทางการ ศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ต้องมองภาพอนาคตของการศึกษาในการบริหารจัดการให้เกิด คุณภาพกับผู้เรียน สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ งานวิจัยใน ครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของ ผู้เรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการแก้ไขปัญหา นำมาเป็นแนวทางใน การแก้ไขปัญหาการนำเสนอแนวคิด เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาการศึกษาถึงความเป็นไปได้ ในการแก้ไขปัญหาเพื่อที่แต่ละโรงเรียนจะได้นำเอาวิธีการเหล่านี้ไปใช้ให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกันในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. หัวหน้างานและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แตกต่างกัน
2. หัวหน้างานและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวนทั้งหมด 18 โรงเรียน จำนวนหัวหน้างาน จำนวน 72 คน จำนวนครู 278 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2560 หน้า 49) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนหัวหน้างาน จำนวน 63 คน จำนวนครู 215 คน รวมทั้งสิ้น 278 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะตำแหน่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน
2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน
3. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

- 1) หัวหน้างาน
- 2) ครู

3.1.2 ประสบการณ์ในตำแหน่งแบ่งเป็น 4 ช่วง

- 1) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์ 5-10 ปี
- 3) ประสบการณ์ 11-15 ปี
- 4) ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการสอน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้มีคำศัพท์เฉพาะดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อพัฒนาและบริหารงานด้านวิชาการ 6 ด้านดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยยึดมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการวางแผนที่ชัดเจน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร อีกทั้งให้ผลย้อนกลับสะท้อนแก่ครูผู้สอน เพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขต่อไป

3. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู หมายถึง การพัฒนาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การอบรม การสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครู ให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของโรงเรียน ในการนำมาพัฒนาสู่การเรียนการสอน

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การวางแผนหลักสูตร ระบุปัญหาและสภาพปัญหา เข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดระบบของหลักสูตร ตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนด้านวิชาการ และส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรและนำไปใช้ให้บรรลุประสงค์ที่กำหนด

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และนำผลการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการเรียนการสอนของครูผู้สอน

6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอน

ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน

7. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

8. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

9. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

10. หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ปกครอง ดูแล แนะนำ มอบหมาย ติดตามงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา คือ ฝ่ายการบริหารทั่วไป ฝ่ายการบริหารงบประมาณฝ่ายการบริหารวิชาการ ฝ่ายการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้

1. ทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยโดยมารายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ
2. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ
4. ประเภทของผู้นำ
5. บทบาทและหน้าที่ภาวะของผู้นำ
6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปกรอบแนวคิด

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 3) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

ธัญธร เลิศนา (2556, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อคนภายในกลุ่มที่สามารถจูงใจสมาชิกเพื่อให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ แล้วทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อันธิยา ภูมิไธสงค์ (2556, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มานิตย์ มัลลวงค์ (2550, หน้า 301) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคลของผู้หน้าที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรม ความสามารถในการบริหารจัดการและควมมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2555, หน้า 156) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำว่าหมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

อรุณ รักธรรม (2540, หน้า 15) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะ เสรจากับบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นำเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของเขา

สมเดช สีแสง (2542, หน้า 114-116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของผู้นำภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงาน ของผู้นำเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตน นั่นก็คือ การสร้างศรัทธาบาารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

พระครูโพธิโรจน์ภทฺรคุณ (วิโรจน์ ภาทปญฺโญ) (ปี) อ้างอิงใน พระปลัดณรงค์ธรรมกตธมฺโม หงส์สิบสอง, 2562, หน้า 69) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำ นั้นใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญาหรืออำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ตลอดถึงการกำเนิดผู้นำ บทบาท หน้าที่แบบของผู้นำ อำนาจ และคุณธรรมของผู้นำต่าง ๆ ทำให้ทราบถึงภาพรวมของผู้นำหรือภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ในการจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

สโตนเนอร์ และฟรีแมน Stoner and Freeman. (1989, p. 459) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึงกระบวนการของการชี้แนะและการใช้อิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

โรบบินส์ Robbins. (1989, หน้า 302) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึงความสามารถ ในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์ (2540, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้แต่ละคนหรือการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มและการใช้ ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติตนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ขององค์การที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำว่าหมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำเนื่องจากความสำเร็จขององค์การทุกแห่งขึ้นอยู่กับคุณภาพผู้นำเป็นสำคัญแต่ในยุค ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหารในยุคนี้จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทาง วิชาการที่หัวหน้างานใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

กวี วงศ์พุดธิ (2539 อ้างอิงใน พัฒนา อำทำว, 2556, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์

ประพันธ์ สุริหาร (2542 อ้างอิงใน พัฒนา อำทำว, 2556, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความหมายตรงกับภาษาไทยง่าย ๆ ว่า “ภาวะผู้นำ” ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคมเพื่อให้กลุ่มดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือการมีอิทธิพลเหนือคนและนำ คน โดยคนเหล่านั้นมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความมั่นคงในผู้นำ เคารพนับถือและให้ความ ร่วมมือด้วยความจริงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2546, หน้า 315) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำได้ อิทธิพล หรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การ หรือในกลุ่มคนสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมี ประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2547, หน้า 5) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้น เป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มใจ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม

ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ได้ชักนำคนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำจึง ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำ และสถานการณ์

อานันท์ ปันยารชุน (2540, หน้า 37-39) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหากมีในบุคคลใด แล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการ เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มา จากการอุปโลกน์ หรือแต่งตั้งตนเอง แต่ต้องเกิดจากการที่มีคนอื่นที่เขารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ ดังนั้น คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ได้แก่ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ไม่ควร โดยมีความดี จริยธรรม เป็นเครื่องควบคุมผู้นำ ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ มีระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ จะต้องคิดแบบที่ละก้าวแต่ต้องคิดครบทั้งกระบวนการและรู้จักคาดคะเน การรู้จักหาความรู้ และ ฟังพาดความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง

Davis and Newstrom (1989 อ้างอิงใน ศิริวรรณ วงศ์ประภรณ์กุล, 2543) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Wehrich, H. and Koontz. H. (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล มีลักษณะเป็นศิลปะหรือกระบวนการในการจูงใจคนทำให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตาม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

Hodgetts (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการชักนำให้บุคคลพยายามที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Ralph M. Stogdill (1984 อ้างอิงใน กนกอร ยศไพบุลย์, 2546)

ได้สรุปการเป็นผู้นำดังนี้

1. การเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม
2. การเป็นผู้นำคือผลของบุคลิกภาพ
3. ศิลปะของการทำให้เกิดการยินยอมทำตาม
4. เป็นการใช้อิทธิพล
5. เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ
6. เป็นรูปแบบการเกลี้ยกล่อม
7. เป็นความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ
8. ภาวะผู้นำคือผลของการปฏิสัมพันธ์ (interaction) การเป็นผู้นำมิใช่สาเหตุหรือการควบคุมแต่ผลของการกระทำของกลุ่ม การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการกระตุ้นซึ่งกันและกันมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

9. ภาวะผู้นำ คือ ความแตกต่างของบทบาท สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทต่างกัน

10. ภาวะผู้นำ คือ การมีความริเริ่มในงาน การเป็นผู้นำต้องมีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น หาทางบำรุงรักษากิจการที่ปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามในแนวทางเดียวกัน ผู้นำมีความคิดริเริ่มและสามารถนำบุคลากร ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาและรวบรวมดังนี้

ไชยา กรมแสง (2553, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนาและใช้การใช้หลักสูตร การจูงใจ การสนับสนุนและส่งเสริมครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสนับสนุนการวัด ประเมินผลของนักเรียน เป็นผู้ประสานงานควบคุมงานด้านวิชาการ พัฒนาสภาพการทำงาน ของครูและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กำกับติดตามนิเทศครู ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของ บุคลากร

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ความหมายของภาวะ ผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการใช้กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อน ไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนจาก องค์ประกอบนี้ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัด บรรยากาศในโรงเรียน

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนของ สถานศึกษา โดยมีบทบาทครอบคลุมตามภารกิจ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ ชัดเจน การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้อย่างดี การพัฒนาทางวิชาชีพครู เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนและการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาการพัฒนาการเรียนการสอนและการใช้ข้อมูลเพื่อกาตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนอันจะนำไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จ

Dimmock and Walker (2005 อ้างอิงใน ฤทธิรงค์ เศษวงศ์, 2556) ได้กล่าวว่า

ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

Hoy (2003 อ้างอิงใน ญัฐชนก ชัยศรี, 2555) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่าบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารโรงเรียนคนเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยมในตัวผู้บริหารโรงเรียน เพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน ที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผลเช่นนั้นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนและการสอน การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธี ปีละครั้งสองครั้งควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและยุทธศาสตร์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไรสิ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ได้ผลดีและใช้แทนการนิเทศตามแบบเก่า ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความชำนาญการ และทีมงาน แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้นำในการใช้ความพยายามอย่างเต็มใจร่วมมือและอย่างมืออาชีพ แต่ในที่สุดก็เป็นครูนั่นเองที่เป็นผู้กำหนดความสำเร็จ การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญเช่นเดียวกับการนำด้านการเรียนการสอนภาวะผู้นำทางวิชาการก็เกิดขึ้นและมันคงขึ้นจากครูนั่นเอง เหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน วิสัยทัศน์นี้จะแปลความและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างไร

ประการที่ 1 ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน (Hoy, W. K, and Sabo, 1998, และ Hoy, W. K and Cecil, G. M, 1991) ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจังและเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่ผู้แต่สามารถบรรลุผลได้ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจาและการกระทำว่า นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียนมีความเอาใจใส่

ต่อการทำงานหนักและต่อความสำเร็จทางวิชาการ

ประการที่ 2 ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันดำเนินต่อเรื่อย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียนและขวัญกำลังใจของครูควรได้รับการติดตามและประเมินเป็นประจำโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงประการที่ 3 ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอน ในตอนท้ายครูนั่นเองที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน ดังนั้นแรงจูงใจของครูและความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ครูต้องตัดสินใจว่าต้องการที่จะพัฒนา

ประการที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรและสิ่งของจำเป็นเพื่อให้ครูประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในห้องเรียน ความจริงแล้ว การจัดหาทรัพยากรให้แก่ครูเป็นบทบาทพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่แล้วประการที่ 5 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีที่ทันต่อการพัฒนาล่าสุดเกี่ยวกับการสอน การเรียน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการเรียนและการประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู

ประการที่ 6 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำในหารับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่าการกระทำเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

Ubben and Hughes (2002 อ้างอิงใน กัญญ์วรา เจริญพาที, 2556) กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) การคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Gorton (1983, p. 262 อ้างอิงใน ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความหมายครอบคลุมไปถึงกิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคนหรือโปรแกรม จุดเน้นของความหมายผู้นำทางวิชาการ คือ ต้องรับผิดชอบในโปรแกรมการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งสภาพภายในห้องเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินงานทางวิชาการในสถานศึกษา เพื่อบริหารจัดการด้านวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ

สร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 อ้างอิงใน พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม (หงส์ลิบสอง), 2562, หน้า 77) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์กรดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้นำออกมาใช้ กล่าวได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาด ภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว จะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์กรจะประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน จะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งบุคคล เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในหน่วยงานหรือองค์กร มักก่อให้เกิดความขัดแย้งแต่ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กร มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับ ถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร ได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และ องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง ที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การจัดบุคลากรทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเกิดความเชื่อมั่น ว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กร

4. ทำให้เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานหรือองค์กรเผชิญสภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะ ในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง

และกล้าตัดสินใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากสภาวะคับขัน

รุ่ง แก้วแดง (2543, หน้า 278) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนไปผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็งเพื่อปฏิวัติการบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ด้วยการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาส ใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียน เป็นหลักความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย

พัชรินทร์ พันธุ์โตติ (2556) ได้เสนอเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ สามารถรวมพลังของทุกคนให้เกิดความร่วมมือสร้างสรรค์สิ่งที่ดีต่อองค์การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิก รวมถึงประสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือ เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฟังพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

พิชญลักษณ์ พิชญกุล (2545, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงาน จนเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ การสร้างการเป็นเรื่องที่ไม่ยากลำบาก แต่การสั่งการและบุคลากร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการ และการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการ

ทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้น ในหน่วยงานหรือองค์การบุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

ไอเซนฮาวร์ Eisenhower, (1968; อ้างอิงใน ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการ ด้วยความเต็มอกเต็มใจนั้น มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

แบร์ คาร์ดเวลล์ และมิลลิแกน Beare, H. Caldwell B.J. and Millikan, (1989, p. 176) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติ คือ มิติด้าน ความสำเร็จในภาระงาน ที่ถืออยู่และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือการนำบุคลากรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ตามที่วางไว้ และองค์กรที่ผู้นำที่สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและการทำงานที่มีความสุข

ประเภทของผู้นำ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 107-108) ได้กล่าวว่า การจำแนกประเภทผู้นำทำได้โดยดูจากสภาพทั่วไป ดังนี้

1. ผู้นำแบบนักบริหาร (Administrator) ทำหน้าที่นำองค์การให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้น
2. ผู้นำแบบข้าราชการ (Bureaucrat) เป็นผู้นำในระบบราชการตามลำดับชั้น ลดหลั่นกันลงไป
3. ผู้นำแบบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
4. ผู้นำแบบผู้วางนโยบาย (Policy Maker) เป็นผู้นำที่มักจะอยู่เบื้องหลังมักจะไม่มีความอำนาจ
5. ผู้นำแบบนักบุญ (Charismatic) เป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวให้คล้อยตาม
6. ผู้นำแบบนักอุดมคติ (Ideologist) เป็นผู้นำที่คิดเกี่ยวกับทฤษฎีโดยพยายามที่จะอธิบาย แนวความคิดความเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย
7. ผู้นำแบบนักการเมือง (Political) เป็นผู้นำทางการเมือง
8. ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic) เป็นผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือตัวแทนของกลุ่ม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540, หน้า 268-269) ได้รวบรวมประเภทภาวะผู้นำดังนี้

1. เพลโต ได้แยกประเภทของภาวะผู้นำเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ภาวะผู้นำแบบนักปรัชญา-รัฐบุรุษ ภาวะผู้นำแบบผู้บังคับบัญชาการทหารและภาวะผู้นำแบบนักธุรกิจ
2. เวเบอร์ได้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ ภาวะผู้นำแบบระบบราชการ ภาวะผู้นำแบบมรดกตกทอดและภาวะผู้นำแบบบุญญาธิการ
3. ลีโวนได้แยกประเภทภาวะผู้นำออกเป็น 4 ประเภทคือ ภาวะผู้นำแบบองค์การ ภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการ ภาวะผู้นำแบบปัญญาชนและภาวะผู้นำแบบบุญญาธิการ
4. แมคโคบี ได้แยกภาวะผู้นำในธุรกิจออกเป็น 4 ประเภท คือ ภาวะผู้นำแบบช่างฝีมือ ภาวะผู้นำแบบเสือพราน ภาวะผู้นำแบบคนของบริษัทและภาวะผู้นำแบบนักกีฬา

ความพยายามของนักวิชาการต่าง ๆ ที่จะแยกประเภทหรือชนิดของผู้นำตามคุณลักษณะให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั้นมีความยากลำบาก เพราะนักวิชาการแต่ละท่านก็ต้องผ่านการศึกษจากสำนักงานการศึกษาที่มีนักวิชาการต้นความคิดแตกต่างกัน ไม่รู้จะเอาต้นความคิดอันไหนเป็นหลักที่เห็นว่าความสำคัญหรือประโยชน์ต่อการศึกษาในเรื่องผู้นำดังต่อไปนี้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2553, หน้า 13-15)

1. ผลงานของเอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้แบ่งผู้นำออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ (Flippo, 1968, pp. 230-332)

1.1 ผู้นำประเภทนิเสธ (Negative Leadership) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการใช้วิธีการบริหารแบบรวมอำนาจ ศูนย์รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ การใช้อำนาจของผู้นำเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงกลัว จำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำต้องการ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือ

1.2 ผู้นำประเภทปฏิฐาน (Positive Leadership) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะประชาธิปไตยใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การใช้อำนาจของผู้นำเป็นไปในลักษณะที่มุ่งก่อให้เกิดความเลื่อมใสและศรัทธาในการปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลด้วยโดยอาศัยอำนาจบารมี (Power) เป็นเครื่องมือ

2. ผลงานของ โรเบิร์ต ไครท์เนอร์ (Kreitner, 1985) ได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะของผู้นำได้ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

2.1 ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หมายถึง ผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ได้รับการประกาศให้รับรู้ โดยทั่วไปอย่างเป็นทางการ ได้รับการมอบหมายอำนาจ

หน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่ง ทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง

2.2 ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำกลุ่ม โดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การแต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น และได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลอื่นให้เป็นผู้ที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ เชื่อถือเชื่อฟังความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตน ได้อันสืบเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการ

3. ผลงานของ ลิปพิทและไวท์ (Lippitt and White) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (White and Lippitt, 1953)

3.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) ผู้นำแบบนี้จะรวมอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจทั้งหมดไว้ที่ตัวผู้นำ ผู้นำเป็นคนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย เทคนิควิธีการ และออกคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งหมด แล้วแจ้งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและนำไปปฏิบัติตามการมอบหมายงานมีน้อย ขนาดของการควบคุมแคบ การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชากระทำอย่างใกล้ชิด ความเป็นผู้นำแบบเผด็จการจะให้ความสำคัญเรื่องการออกคำสั่งเป็นสำคัญ

3.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) ผู้นำแบบนี้จะให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการที่จะนำมาซึ่งบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการและยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ

3.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) ผู้นำแบบนี้จะให้คำแนะนำโดยทั่ว ๆ ไปและปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอิสระที่จะทำหน้าที่ หรือมีบทบาทในการกำหนดแนวทางที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามความต้องการของพวกเขา ปัญหาที่สำคัญของความ เป็นผู้นำแบบนี้ก็คือ การขาดผู้นำที่มีความแข็งแกร่ง กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มี การควบคุมและการสั่งการ ทุกคนจะปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม

3.4 ผลงานของ เจทเซล และกูบ่า (Getzel, J.W. and Guba) ได้แบ่งผู้นำโดยยึด พฤติกรรมเป็นหลักออกเป็น 3 ประเภท คือ (Getzel, J.W. and Guba), 1968)

3.4.1 ผู้นำที่ยึดเอากฎเกณฑ์เป็นหลัก (The Nomothetic Leadership) ผู้นำแบบนี้จะเน้นความสำคัญกับตัวสถาบัน จะได้ถือวัตถุประสงค์ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ และผลประโยชน์ของสถาบันเป็นหลัก ผู้นำจะใช้อำนาจและระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

ของสถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบันกำหนด โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของบุคคลอื่น ผู้นำประเภทนี้อาจทำลายได้ไม่แต่เพียงน้ำใจหรือทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ แต่เขายังสามารถทำลายได้แม้กระทั่งผลประโยชน์ของบุคคลอื่น เพื่อพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การไว้ให้ได้

3.4.2 ผู้นำที่ยึดอุดมการณ์เป็นหลัก (The Ideographs Leadership) ผู้นำแบบนี้มักยึดแนวความคิดของตนหรือคนที่ตนให้ความเคารพนับถือเป็นพิเศษเป็นหลักยึดและแนวทางในการตัดสินใจ นิยมการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเป็นราย ๆ ไป การปฏิบัติงานอะไรก็ตามมักจะต้องคำนึงถึงปัจจัยความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็นความสุขหรือความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งใดเสมอ เป็นผู้นำที่มีลักษณะความพยายามที่จะเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีเป็นส่วนบุคคลกับบุคลากรในองค์การมากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.4.3 ผู้นำที่ยึดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (The Transactional Leadership) ผู้นำแบบนี้จะยึดทั้งประโยชน์ของสถาบัน และประโยชน์ของบุคคลทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กันไป จะใช้ความอะลุ่มอล่วยถึงผลได้ผลเสียระหว่างประโยชน์ของสถาบันและประโยชน์ของบุคคล เป็นผู้นำที่นิยมใช้การประนีประนอมในทุก ๆ เรื่อง เป็นแนวทางการยุติปัญหาผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป และจะแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะของคนที่จะมาเป็นผู้นำ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติในตัวของบุคคลนั้น ๆ และสถานการณ์ในขณะนั้นที่เป็นอยู่ว่าต้องการผู้นำแบบไหนจึงจะมีความเหมาะสม และทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะของความเป็นผู้นำจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารที่ควรจะต้องมี และรู้จักนำไปใช้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อจะได้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับชนิดและประเภทขององค์การนั้น ๆ ได้ ทั้งยังเป็นเครื่องนำทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงาน ดังนั้นในการศึกษารูปแบบของผู้นำนั้น จะทำให้สามารถช่วยวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะการดำเนินงานขององค์การได้เป็นอย่างดี

บทบาทและหน้าที่ของภาวะผู้นำ

กิติมา ปรีดีลภ (2550, หน้า 155) ได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ในรัฐอิลลินอยส์ พบว่าผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่และแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ประเมินผลการทำงานของครู

2. ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
3. เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง
4. จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน
5. คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน
6. จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ
7. พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในการบริหารจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้ เปิดโอกาสให้ครูรู้จักแก้ปัญหา ความต้องการและพฤติกรรมของนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี ช่วยให้นักเรียนได้รับความเสมอภาคทุกคน การจัดการเรียนการสอนต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตร่วมกับเพื่อนในหมู่คณะได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ให้เกิดการฝึกฝนการอยู่ร่วมกันของนักเรียนในระบบประชาธิปไตยอย่างมากที่สุด ช่วยให้เกิดการบูรณาการประสบการณ์ทั้งมวลของนักเรียน กระตุ้นให้ครูให้ความสนใจกับการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของนักเรียน ต้องยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน ส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

Knezevich (1984 อ้างอิงใน พัฒนา อำท้าว, 2556, หน้า 7-8) ได้เสนอบทบาทและความสามารถในการบริหารงานของผู้นำทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. ความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหาร (Direction setter) สามารถนำเทคนิคทางการบริหารต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร
2. ความสามารถในการกระตุ้นภาวะผู้นำ (Leader catalyst) คือมีทักษะในการใช้กระบวนการ กลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของภาวะผู้นำและรู้วิธีการโน้มน้าวจูงใจคน
3. ความสามารถในการเป็นนักวางแผน (Planner) รู้กระบวนการวางแผนสามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผน
4. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision maker) เพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมและรอบคอบ
5. ความสามารถในการเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) เขาใจเกี่ยวกับการจัดและการพัฒนาองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมขององค์การเป็นอย่างดี

6. ความสามารถในการเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในวิชาชีพ

7. ความสามารถในการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) โดยเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของ มนุษย์และระบบการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความสามารถในการเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) การรู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีทั้งในการพูดและการเขียนทั้งในและนอกองค์การ รู้จัดวิธีให้ข้อมูลข่าวสารและหลักการประชาสัมพันธ์

9. ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict manager) การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และรู้จักหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10. ความสามารถในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) การสามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้กระบวนการแก้ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

11. ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และจัดระบบ (System manager) เข้าใจรูปแบบของทฤษฎีการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด

12. ความสามารถในการเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) การเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาการของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร

13. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Personal manager) รู้เทคนิคในการสร้างภาวะผู้นำรู้จักการเจรจาต่อรอง ยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

14. ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resource manager) ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา วัสดุงานด้านธุรการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

15. ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ต้องเข้าใจกระบวนการวัดและประเมินผล และมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติต่าง ๆ

16. ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) ต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร รู้กระบวนการกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล ตลอดจนการพิจารณาเลือกใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์

17. ความสามารถในการเป็นผู้นำในงานสังคม (Ceremonial head) นอกจากความสามารถในการบริหารด้านต่าง ๆ แล้วยังต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย

(Yukl, 1998, pp. 149–152) ได้กล่าวเสริมว่าบทบาทของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันตามบุคลิกลักษณะและสถานการณ์ ผู้นำถูกคาดหวังในด้านบทบาท (Role Expected) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังไว้กับตำแหน่ง หน้าที่ กฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม ความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงลักษณะตามธรรมชาติของงาน แต่บางครั้งผู้นำไม่สามารถปรับตัวยอมรับกับบทบาทเหล่านี้ตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งการรับรู้บทบาทของผู้นำ (Perceived Role) จะขึ้นอยู่กับความต้องการ คุณลักษณะ ค่านิยม และทักษะของผู้นำ ผู้นำอาจเกิดความขัดแย้งในบทบาท ถ้าบทบาทตามความรู้ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ 12 ซึ่งอาจเกิดความเสียหายในการบริหารจัดการในองค์การได้ ดังนั้น ผู้นำต้องปรับปรุงพัฒนาให้บทบาทที่สังคมคาดหวังและบทบาทที่ตามการรับรู้ของตนเอง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน การทำงานตามบทบาทของผู้นำจึงจะประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ

สฤภาค อารสกุลสุทธิ (2552, หน้า 20) กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับประเภทและบทบาทหน้าที่ของผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น นำไปประยุกต์ใช้ในทฤษฎีองค์การประกอบด้วยบทบาทต่าง ๆ ดังนี้ 1) บทบาทการบริหารจัดการในหน่วยงาน 2) บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ 3) บทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ 4) บทบาทในการไกล่เกลี่ย บริหารความขัดแย้ง 5) บทบาทในการนิเทศประเมินผลการปฏิบัติงานจากแนวคิดต่าง ๆ กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำที่เป็นทั้งของผู้บริหารและผู้นำที่สามารถทำงานในบทบาทที่สอดคล้องกัน กล่าวได้ว่า การมีภาวะผู้นำสูงย่อมสามารถทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ และทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

บทบาทภาวะผู้นำที่ดีขององค์การ ควรมีลักษณะดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551, หน้า 16–19)

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงสุดขององค์การจะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ 1) เป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ 2) เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์การ 3) ให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและการนำเสนอกิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ คือ 1) ฝ่ายบริหารระดับสูง 2) ลูกค้า 3) บุคลากรภายนอก เช่น สหภาพแรงงาน 4) เพื่อนร่วมอาชีพ 5) ชุมชน

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง ดังนี้

3.1 สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า ในการเจรจา ด้านขอเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์หรือการสนับสนุน

3.2 สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงาน และเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ

3.3 สามารถต่อรองกับลูกค้า ผู้ขายปัจจัยการผลิตและผู้ขายสินค้าหรือผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดการซื้อขาย

บทบาทภาวะผู้นำในการบริหารตามแนวคิดของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg)

บทบาทภาวะผู้นำในการบริหาร (Managerial Leadership Roles) หรือบทบาทในการบริหารตามแนวคิดของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg's Managerial Roles) ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (Robbins and Judge. 2007, p. 6 และรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 17-19)

บทบาทการจัดการ (Management Roles) เป็นบทบาทของผู้จัดการซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่ม คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) 2) การสื่อสาร ด้านสารสนเทศ (Transfer of Information) และ 3) การตัดสินใจ (Decision Making) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้จัดการต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์การ ดังนี้

1.1 บทบาทในการเป็นตัวแทน (Figurehead Roles) ผู้จัดการทุกคนมีบทบาทในการทำงานตามภาระหน้าที่ โดยต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน

1.2 บทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader Roles) บทบาทนี้ ประกอบด้วย การจ้างงาน (Hiring) การฝึกอบรม (Training) การจูงใจ (Motivating) และการกำหนดวินัยพนักงาน (Disciplining Employees) ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ ในการจูงใจและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 บทบาทในการเป็นผู้ติดต่อ (Liaison Roles) เป็นกิจกรรมในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การซึ่งช่วยผู้จัดการมีความมุลจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การ

2. บทบาทด้านสารสนเทศ (Information Roles) ผู้จัดการจะรับและเก็บข้อมูลจากองค์การและสถาบันภายนอกเพื่อการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของชุมชน ซึ่งผู้จัดการจะต้องมีบทบาท คือ

2.1 บทบาทในการติดตาม (Monitor Roles) ผู้จัดการจะมีบทบาทในการรับรู้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

2.2 บทบาทในการแยกแยะ (Disseminator Roles) ผู้จัดการจะมีบทบาทในการส่งข้อมูลที่รับจากภายนอกหรือจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังสมาชิกขององค์การ

2.3 บทบาทในการเป็นโฆษก (Spokesperson Roles) ผู้จัดการจะต้องทำหน้าที่สื่อสารข้อมูลไปยังภายนอกองค์การในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญขององค์การ

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decision Roles) ในขั้นนี้เป็นบทบาทในการแก้ปัญหาจากทางเลือกต่าง ๆ ประกอบด้วย

3.1 บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Roles) ผู้จัดการจะต้องคิดริเริ่มและศึกษาโครงการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานขององค์การ

3.2 บทบาทในการเป็นผู้แก้ปัญหา (Disturbance Handler Roles) ผู้จัดการจะต้องมีการแก้ไขปัญหาเมื่อองค์การเผชิญกับปัญหาสำคัญ

3.3 บทบาทในการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocators Roles) ผู้จัดการจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ และทรัพยากรการเงิน

3.4 บทบาทในการเป็นเจรจาต่อรอง (Negotiator Roles) ผู้จัดการจะต้องรับผิดชอบในการเป็นตัวแทนขององค์การสำหรับการเจรจาที่สำคัญ

4. การสอนงานและการเป็นผู้กระตุ้นจูงใจ (Coach and Motivator) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีเวลาและความสามารถที่จะสอนและกระตุ้นจูงใจสมาชิกในทีมงาน ดังนี้

4.1 ต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จของทีมงานด้วยการปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการ

4.2 ช่วยให้สมาชิกในทีมงานมีการย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิผล

4.3 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกในทีมงานมีขั้นตอนการทำงานและมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

4.4 มีการให้รางวัลและการลงโทษเพื่อกระตุ้นและรักษาผลการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team Builder) ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

5.1 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกในทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ เช่น มีการใช้จดหมายชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

5.2 ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม เช่น การจัดงานสังสรรค์ และการสนับสนุนด้านกีฬา

5.3 จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในที่มงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team Player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

6.1 การวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม

6.2 มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์การ

6.3 แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical Problem Solver) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางที่จะช่วยสมาชิกของทีมงานแก้ปัญหาด้านเทคนิคโดยมีกิจกรรม 2 ประการ ดังนี้

7.1 ผู้นำควรให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค

7.2 เป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ เช่น สนับสนุนการสร้างยอดขายหรือปรับปรุง ซ่อมแซมเครื่องจักรต่าง ๆ

8. การประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่มมีความคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking) และมีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำประกอบการพัฒนาเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ถึงแม้จะไม่ใช้กิจการของตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมของการเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ 3 ประการ ดังนี้

8.1 หาวิธีการที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ภายนอก เช่น การเยี่ยมเยียนธุรกิจ การจัดประชุมกลุ่มอาชีพ หรือการจัดแสดงสินค้า หรือการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการศึกษา

8.2 มีการพูดคุยกับลูกค้าและพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการที่ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

8.3 มีการอ่านสิ่งตีพิมพ์ บทความ นิตยสารของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อที่จะรับรู้ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมและในวงการอาชีพนั้น

9. การเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planner) ผู้จัดการระดับสูงควรต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยปกติปัจจัยที่นำมาใช้ในการวางแผนจะมาจาก

หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งทั้งองค์การ การเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์จะทำให้ผู้จัดการได้ปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย

9.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์การ

9.2 การช่วยบริษัทที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

9.3 ช่วยพัฒนานโยบายขององค์การ

ความคิดทั่วไปในเรื่องบทบาทภาวะผู้นำของผู้จัดการ คือ ผู้นำการบริหารในบางครั้งจะต้องกระตุ้นหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จากการวิเคราะห์ใน Harvard Business Review สรุปว่า บทบาทพื้นฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารของบริษัท คือ การทำให้ลูกน้องเกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Initiative) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และมีภาวะของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) เท่าที่จะเป็นไปได้ การปฏิบัติที่สำคัญก็คือ ผู้จัดการทุกระดับจะต้องสามารถปฏิบัติหรือแสดงออกด้านภาวะผู้นำ ตัวอย่างเช่น ผู้นำทีมจะต้องสามารถช่วยเหลือบริษัทเกี่ยวกับความไว้วางใจด้านคุณภาพด้วยการอธิบายให้สมาชิกทีมเข้าใจ

สรุปได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของภาวะผู้นำ คือ มี 4 ส่วนคือ 1) บทบาทแสดงถึงตำแหน่ง 2) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยความคาดหวังและหน้าที่ของตำแหน่ง 3) บทบาทตัวแปรที่เปลี่ยนแปลง 4) บทบาททั้งหลายในองค์กร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) กล่าวถึง โรงเรียนคุณภาพและคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพไว้ว่า ในช่วงทศวรรษ 1980 ได้มีการวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามี ประสิทธิภาพ” หรือ “โรงเรียนคุณภาพ” ว่าสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนซึ่งมาจาก ระดับสังคมเศรษฐกิจระดับล่างให้สูงขึ้นได้อย่างชัดเจน พบว่า มีปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพของโรงเรียนเหล่านี้ก็คือ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ซึ่งก็คือ ครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียน มีการสังเคราะห์คุณลักษณะและทักษะสำคัญที่ครูใหญ่หรือผู้บริหาร โรงเรียนเหล่านี้ใช้ในการปรับปรุงโรงเรียนพบว่าเป็นคุณลักษณะและทักษะประกอบด้วยหลายมิติ สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนนำมาใช้ดำเนินการ ได้แก่ คุณลักษณะที่สรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) การตั้งความคาดหวังกับนักเรียนและครูไว้สูง 2) การบริหารโดยยึดจุดเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ 3) การให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและบุคลากร 4) การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน นอกเหนือจากใช้เกณฑ์อื่น ๆ และ 5) การแสดง

พฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการเอื้ออำนวยความสะดวก การร่วมปรับปรุง และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของเด็ก

สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 33) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประกอบด้วย การให้ข้อมูลและการสื่อสารเป้าหมายร่วมการนิเทศและกำกับติดตามและสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการโดยให้บุคลากรโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและ โครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

วิษณุ จุลวรรณ (2547, หน้า 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษาอันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา ยอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักอันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของสถานศึกษาว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้านให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8. ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮาลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1985, pp. 217–247) ได้กำหนดองค์ประกอบความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้สามองค์ประกอบใหญ่ คือ

1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งต้องรวมถึงความรับผิดชอบต่อคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน จะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมชี้แจงคณะครูในหนังสือคู่มือของนักเรียน ฯลฯ โดยในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานงาน การจัดการเรียนการสอนซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนการสอน ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมห้องเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับกับครูทางด้าน การนิเทศและการประเมินผลเห็นเป็นรูปธรรม

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรโรงเรียนที่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน บทบาทผู้บริหารที่ใช้ผลจากคะแนนการทดสอบใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอนและการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนกับเด็กที่เรียนซ้ำ รวมทั้งคำขอรองต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านั้นให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็สามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครูซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ ผู้บริหารจะต้องได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครูผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการเรียนรู้อรวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครูนับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู อาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมคณะครูประจำการ และรวมทั้งการช่วยครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มาตรฐานวิชาการที่สูงและชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงสำหรับการเรียนการสอนของนักเรียนและมาตรฐานที่สูงขึ้นนั้นจะแสดงจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัลและการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงขึ้นและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนในโรงเรียนด้านการให้รางวัล เพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารสนับสนุนอย่างจริงจัง

คลิกแมน (Glickman, 2007, หน้า 47) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน อันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านฐานความรู้ (Knowledge base) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective school literature) เป็นความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย ซึ่งงานวิจัยเป็นงานชิ้นสำคัญ ๆ ทุกงานต่าง บันทึกลักษณะพิเศษของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าคณะครูต่างมีความเห็นพ้องในจุดประสงค์เดียวกันและมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จการที่ลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูในโรงเรียนรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ยิ่งใหญ่และทำงานเพื่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยการมีพันธกิจที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับครูและนักเรียนไว้สูง มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนและเน้นให้ความสำคัญกับการบรรลุทักษะเบื้องต้นของผู้เรียน

1.2 การสอนที่มีประสิทธิภาพ (Research on effective teaching) การสอนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผลจะบอกให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงวิธีการที่ทำให้การสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ถึงแม้ว่างานวิจัยดังกล่าวจะไม่ได้บอกถึงวิธีที่ดีที่สุดเนื่องจากขึ้นอยู่กับเป้าหมายของโรงเรียนแต่ละแห่งที่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนของตนเอง เช่น การตั้งเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ที่สูง ผู้นำทางวิชาการต้องมีตัวอย่างงานวิจัยทางการสอน ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นงานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล จึงเป็นหนทางที่เหมาะสมชัดเจนเป็นรูปแบบโดยตรงของการสอน และเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลสำหรับการนำมาใช้ทางชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.3 ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (Education philosophy and belief) หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ที่เกิดจากการนำ

องค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการสอนที่มีประสิทธิผล บรรจุลงในปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปรัชญาสารัตถนิยม (Essentialism) ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Experimentalism) และปรัชญาอัตนิยมหรืออัตถิภาวนิยม (Existentialism) ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษาจะมีความสัมพันธ์วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการนิเทศการสอนของครูคือจะควบคุมความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการนิเทศ

1.4 พัฒนาการทางการบริหาร (Administrative development) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับ พัฒนาการทางการบริหารโรงเรียนในด้านพฤติกรรม การบริหาร นโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการการพัฒนาและการดำเนินงานตามแผนความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับนักวิจัยส่วนใหญ่ที่ยอมรับว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นผู้ช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งระดับของบทบาทเหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียนบทบาททางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร การบริหารงานนโยบายการปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการการพัฒนา และการดำเนินงานตามแผน

1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change theory) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง เนื่องจากในขณะที่บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้นักเรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนความเชื่อ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1 ขั้นตอน คือความพอใจ ความยุ่งเหยิง ความสับสนและการริเริ่มใหม่ ความพอใจ (Contentment) คือความรู้สึกจะมีการเปลี่ยนแปลง ความยุ่งเหยิง (Confusion) คือความรู้สึกขณะที่เริ่มมีคำถามเข้ามา ความสับสน (Chaos) คือความรู้สึกเมื่อมีคำตอบเข้ามา การริเริ่มใหม่ (Self-renewal) คือความรู้สึกเมื่อได้รับคำตอบเรียบร้อยแล้ว ถึงแม้ว่าขั้นตอนทั้งสี่ของสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารโรงเรียน แต่สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องอาศัยวิธีการและขั้นตอนในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลงคือการสร้างความสัมพันธ์ (Building a relationship) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงกับลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์ปัญหา (Diagnosing the problem) การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่ตรงประเด็น (Gaining acceptance) การรักษามาตรฐานและการริเริ่มใหม่ (Stabilizing the innovation and generating self-renewal)

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ของตน ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน (Instructional evaluation supervision) หมายถึง การนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครูปรับปรุงการสอนได้ดี คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกโดยผู้บริหารโรงเรียนควรนิเทศแบบคลินิกอย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย ขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน ขั้นสังเกตในห้องเรียน ขั้นการอธิบายผลการสังเกต ขั้นการประชุมนิเทศ และขั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอนเป็นภาระหน้าที่ปฏิบัติได้โดยผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Staff development) การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมาย เนื่องจากการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะที่มงานการเยี่ยมเยียนโรงเรียน จัดกิจกรรมการอ่านเกี่ยวกับวิชาชีพ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครูเป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจนต่อเรื่องตรงประเด็น และส่งผลต่อการสอนเป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครู เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน (Peer observation) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย ควรมีการประชุมและวิเคราะห์ทักษะที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและการปรับปรุงทักษะต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูในการเป็นผู้นำและเป็นกิจกรรมซึ่งครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่

ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group development) การพัฒนากลุ่มเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญในการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทักษะของการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาคือการเรียนรู้การสอนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่ม ความผิดปกติของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งไปใช้ในการพัฒนาพัฒนา

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเหล่านั้นใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้สามารถวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้

2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive school climate) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะมีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียนเพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน (School community involvement) โรงเรียนเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชน ชุมชนสามารถเป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานภายในโรงเรียน เป็นวิทยากรในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น การที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกระทำของโรงเรียน มีส่วนร่วม

ในกิจกรรมของโรงเรียนตลอดจนให้คำแนะนำบทบาทของผู้นำ โรงเรียนสามารถเขาไปมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยการใช้เอกสารการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน 3 ด้านทักษะที่จำเป็น (Skill needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่สมรรถภาพผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skill) และทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำประกอบด้วยทักษะการติดต่อสื่อสารทักษะ ด้านบุคคล ทักษะการนิเทศ และทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ประกอบด้วย ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกตและทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) ทักษะการติดต่อสื่อสารเป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาประมาณ 70-80% ของเวลาทำงานในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เวลาดังกล่าวจะใช้เวลาใน การฟัง การพูด การเขียน และการอ่าน ซึ่งตามปกติในการฟัง ผู้ฟังมักจะไม่วางใจสิ่งที่ผู้พูดพูดทั้งหมด แต่จะรับรู้ได้ประมาณ 1 ใน 4 ส่วน ดังนั้น การฟังที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการฟังอย่างเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้พูดพูด ฟังอย่างมีจุดประสงค์ โดยการแลกเปลี่ยนข้อความและฟังโดยใช้ความจำช่วยระลึกถึงสิ่งที่ได้ฟัง ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนทางความคิดซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

2. ทักษะด้านบุคคล (People skills) ทักษะด้านบุคคลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการและเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ทีมงาน นักเรียน เป็นต้น ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางโรงเรียนในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการที่จำเป็นคือความเชื่อถือหรือความไว้วางใจการจูงใจ (Trust) การกระจายอำนาจ (Empowerment) และความเป็นเพื่อนในอาชีพ (Collegiality) เป็นการส่งเสริมแลกเปลี่ยนความคิด การเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อนักเรียน

3. ทักษะการนิเทศ (Supervisory) ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการทำงานร่วมกับครูแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีทั้งการนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

4. ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group decision-making) เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ ในการตัดสินใจร่วมกันนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบาย เป้าหมายในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มตัดสินใจ วิธีดำเนินงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน จะนำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน การตัดสินใจประกอบด้วยการตัดสินใจข้างเดียวและการตัดสินใจที่มีการปรึกษาหารือ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเลือกใช้แนวทางในการตัดสินใจให้เหมาะสม

5. ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or envisioning) ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติและการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์สามารถพิจารณาได้ตามขอบเขตต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรค และการวิเคราะห์การทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

6. ทักษะการวัดผลและการวางแผน (Assessing and planning) ทักษะการประเมินผลและการวางแผน เป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินผลและวางแผนการประเมินเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน การประเมินเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โครงสร้างขององค์การ จุดอ่อนกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนนั้น สามารถเขาถึงได้มากมายหลายทาง เช่น สอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง อ่านจากบันทึกของโรงเรียนการสำรวจแบบ Open-end และการใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น นอกจากนี้ในการประเมินผลจำเป็นต้องมีการวางแผนการประเมินเพื่อที่จะประเมินการวางแผนได้หลายวิธี เช่น แผนภูมิของแกนต์ชาร์ต (Gant charts) โปรแกรมประเมินผล (PERT) เทคนิค PPBS การบริหารโรงเรียนโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นต้น

7. ทักษะการสังเกต เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพในองค์การผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครูโดยวิธีการสังเกตให้เกิดประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกต การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกตการณ์เรียนการสอนอย่าง

เป็นระบบ มีวิธีการสังเกตได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การสังเกตเพื่อแนะนำ การสอน การสังเกตเพื่อช่วยให้ครูได้ทราบผลสะท้อนกลับของการสอนเพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น

8. ทักษะการวิจัยและการประเมินผลในการวิจัยและประเมินผลที่ดีควรมี ความชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอน และกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น สำหรับการทำให้โปรแกรมการสอนเป็นผลสำเร็จ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโปรแกรมการสอนจะต้องทำบนพื้นฐาน ของข้อมูลที่กว้างขวางครอบคลุมและเชื่อถือได้

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การแสดงบทบาทและการปฏิบัติในการนำแนวคิด วิธีการ ในการบริหารจัดการ ในด้านวิชาการให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายโรงเรียน

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ	ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ														ความถี่					
	จักรพงษ์ ภาบตร	ประสิทธิ์ เชี่ยวศรี และคณะ	ชอลสิงเจอร์ และเมเจอร์ที่	เดวิส และโทมัส	เฮด และคณะ	วินเทอร์ และสกินนีย์	เชล	กิลดแมน	เพลมิ่ง	เว็บบอร์	แทคโอแวน	แวน	เรสนิด	ลิรราณี		อิวบอร์	บยพา	กาญจนา	อุดม	
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2. ด้านการพัฒนาความเป็น ครู	✓	✓					✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓		1
3. ด้านการเสริมแรง ขวัญกำลังใจ			✓	✓		✓											✓	✓		4
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์				✓																1
5. ด้านการเปลี่ยนแปลง องค์กร																				0
6. ด้านการติดตาม ความก้าวหน้าของผู้เรียน		✓		✓	✓						✓	✓				✓		✓		7
7. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	✓															✓				2
8. ด้านการใช้ทรัพยากร บุคคลและวัสดุ			✓	✓					✓						✓					4

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ	จักรพงษ์ ฤกษ์บุตร	ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ	ชวลิตใจอร์ และเมธร์พี	เดวิส และโทมัส	เฮค และคณะ	วินเทอร์ และสวินนีย์	เชล	กิลิตแมน	เฟลมมิง	เรย์เบอร์	แพคอีแวน	แวน	เรสเน็ต	สิร์รานี	ฮิวเบอร์	บุญพา	กาญจนา	อุดม	ความถี่
9. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	✓																		1
และการนำหลักสูตรไปใช้																			2
10. ด้านการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ								✓								✓			2
11. ด้านการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓		11
12. ด้านการพัฒนาแผนพัฒนาโรงเรียน			✓													✓	✓	✓	2
12. ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน			✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓							4
12. ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	✓			✓	✓	✓													

จากตาราง ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์ พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงที่มีความถี่ตั้งแต่ 7-11 จึงได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน 2) ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลด้านการสอน 3) ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู 4) ด้านพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 124-125) กล่าวถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้ช่วย ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของ

การทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียน นักศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งควรรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา

พินัส ดัวงเอก (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนา ผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัยในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนพ่อแม่ ผู้ปกครองผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้ สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจ หรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงาน หลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้ในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน คือ ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจให้ สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์การ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้นิยาม วิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง การมองการณ์ไกล โดยปกติทั่วไปวิสัยทัศน์มักใช้คู่กับผู้นำ เช่น วิสัยทัศน์ผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกล จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดจนการกำหนด ภาระงานขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้สูงขึ้น มีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้กับทุกฝ่ายเข้าใจ และปรับระบบการบริหารโรงเรียนให้สนับสนุนวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียน

เบนนิส Bennis (1985, p. 89) ได้กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ ว่าหมายถึง ภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และ สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือและดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ใน ปัจจุบัน

เดวิด และโทมัส (Davis and Thomas. 1989, p. 22) ได้กล่าวถึงการกำหนด วิสัยทัศน์ทางวิชาการ ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถที่จะทำความเข้าใจสภาวะแวดล้อม แล้วทำให้สามารถคาดการณ์ สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีผลต่อ

องค์การในส่วนของความสามารถเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดสถานการณ์ย่อมจะสามารถควบคุมให้เป็นไปตามต้องการได้นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปในทำนองเดียวกันว่าวิสัยทัศน์เป็นเสมือนพิมพ์เขียวขององค์การที่เราต้องการในอนาคต วิสัยทัศน์จะทำให้มองเห็นแนวทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน จะต้องมีความถูกต้องและชัดเจน มีการบริหารจัดการหลายฝ่าย โดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้าในการเป็นหัวหน้าในการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายโรงเรียน

2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
2. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 223) ได้ให้ความหมายของของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า กระบวนการจัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ฐิติรัตน์ กันนะ (2557, หน้า 139-142) ได้สรุปว่า การประเมินคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วาสนา คำห้วยหาญ และคณะ (2561, หน้า 80) ได้สรุปว่า แนวทางในการประเมิน เป็นไปตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา 2553 หมวด 2 ข้อ 14 ให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน คือ หมายถึง การนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น

3. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 27) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ การวิเคราะห์ครูในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครู อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบและสถาบันการศึกษาชั้นสูง รวมทั้งชมรมวิชาชีพซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เชียรชัย เฉวียงวาศ (2547, หน้า 16) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งควรพัฒนาใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับ เนื้อหา วิชาชีพครู
2. ด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการสอนการบริหารงานวิชาการ การนิเทศ
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู คือการพัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เพื่อให้ครูมีศักยภาพทางวิชาการ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540, หน้า 7) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร คือ โครงการและเนื้อหากิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงปรารถนาของสังคมนั้น ๆ อันจะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยที่แผนงานหรือโครงการนั้น ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สมบูรณ์ คือ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน มีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบ มีการนำแผนงานหรือโครงการนั้นนำไปปฏิบัติในสถาบันการศึกษาจึงทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถวัดผล ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 192) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และมีการประเมินผลหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามภารกิจ ดังนี้ การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร การดำเนินการบริหารหลักสูตร ดำเนินการใช้หลักสูตรเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงานสรุปผลที่ชัดเจนเป็นระบบ การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ประกอบด้วย

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

4. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษา จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ประกอบด้วย

7.1 การจัดสาระการเรียนรู้

7.2 การกำหนดค่าน้ำหนักและเวลาเรียน

7.3 การกำหนดรหัสวิชา

7.4 การกำหนดระดับผลการเรียน

8. การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้ การบูรณาการ เฉพาะเรื่อง ตามลักษณะสาระการเรียนรู้ การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

9. ประเมินผลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ

Nguyen Duong Hoang (2013, p. 246) นักวิชาการศึกษาชาวเวียดนาม ได้กล่าวว่า นวัตกรรมปรับปรุงหลักสูตรรายวิชาตามกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเองของนักศึกษา ปัจจุบันได้ทำการจัดการเรียนการสอนตามระบบหน่วยกิจ นักศึกษา นวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อผู้เรียนและผู้สอน เพราะเป็นการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซเวล Sowell (1996; อ้างอิงใน จักรกฤษ วงษ์ชาติ, 2551, หน้า 30) กล่าวว่า หลักสูตรคือการศึกษาที่จะสอนอะไรให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นความหมายที่กว้างขวางที่รวมทั้งข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติที่กำหนดไว้และที่ไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในโรงเรียน หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา การจัดการศึกษาจะดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับเรื่องของหลักสูตรเพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนเป็นหัวใจในการดำเนินงาน การจัดการศึกษาจะเป็นไป

ในทิศทางใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสำคัญเพราะหลักสูตรเป็นที่รวมของจุดหมาย เนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันหมดหมด เพื่อเป็นแนวทางจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้ปกครองควรมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องของหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรอย่างดีย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหาร ครู ชุมชน ต้องร่วมกันสร้างและรับรองหลักสูตรให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลาง และพัฒนาและแก้ไขหลักสูตร

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

(Monitoring student progress) ผู้บริหาร ควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน Hollinger and Murphy (1985, pp. 222-223) ส่วนเดวิส และโทมัส Davis and Thomas (1989, p. 74 อ้างอิงใน วีรชาติ วิลาศศรี, 2550, หน้า 35) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้คือ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการและการสัมผัสโดยตรง 3) การพัฒนาและใช้วิธีการต่าง ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุป และรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่มโดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียนเพื่อช่วยให้เกิด การเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนโดยใช้เวลานอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน 5) ใช้ผลที่ได้ จากการประเมินความต้องการของคณะครูในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู 6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คือ การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และนำผลการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 198) กล่าวว่า บรยากาศสถานศึกษานั้นหมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัด

บรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากร
ในสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556) ได้สรุปการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง
การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัยเป็นระเบียบ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
ครูนักเรียน และชุมชน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน
และการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

ปารุดา สระทองจันทร์ (2557: 38) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศ
ทางวิชาการ หมายถึง การจัดการเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ นั่น หมายความว่า
มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเช่นเดียวกับการจัดประสบการณ์ด้านสาระการเรียนรู้
เพราะการสร้างบรรยากาศที่ดีไม่ใช่มีความหมายแต่เพียงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม
จุดประสงค์ที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น
และต่อการเรียน ทำให้เกิดลักษณะของการเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และมีความต้องการที่จะรู้ใน
สิ่งต่าง ๆ ต่อไป

มิลลิกา ยุวนะเตมีย์ (2540 อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) กล่าวว่า
สภาพแวดล้อม ในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาการ
ของเด็ก โรงเรียนจึงต้องทำให้เกิดสภาพอันเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกด้าน ทุกวัย
บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติ
ของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศ
ทางวิชาการของ โรงเรียน ทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐาน
ทางวิชาการของ โรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรม
และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย
ทางวิชาการและสื่อสารเป้าหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ 2) เอาใจใส่ ดูแลครูและนักเรียน
อย่างใกล้ชิด 3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน 4) การพัฒนาและสร้างมาตรฐาน
ด้านวิชาการ 5) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ 6) การสร้างขวัญกำลังใจแก่หมู่คณะ

สรุปได้ว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การจัดบรรยากาศ
สิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการส่งผลและแรงจูงใจในการเรียน เกิดความสนใจ ส่งผลต่อพฤติกรรม
ของผู้เรียน และถือเป็นขวัญกำลังใจให้กับครูและนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิเชียร ทองคลี (2554, หน้า 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และการกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวินิจฉัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามวุฒิ การศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับค่อนข้างสูง และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนกับการประเมินผลการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การกำกับความก้าวหน้าของนักเรียนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง

กันยารัตน์ ศรีเนตร (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ/ผู้บริหารสถานศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวม และองค์ประกอบหลัก ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศของวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า รายองค์ประกอบที่กำหนดภารกิจของโรงเรียน และองค์ประกอบด้านการส่งเสริมบรรยากาศของวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวม รายองค์ประกอบและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น องค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอนโดยรวม และด้านนิเทศและประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ได้ศึกษาการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตรด้านการประเมินผลการสอนของครูตามลำดับ ส่วนด้านต่ำสุด คือ ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูได้ร่วมวางแผนการวัดผล/ประเมินผล โดยปราศจากการบอกกำหนดหรือนโยบายบังคับการให้ผลการเรียนของนักเรียน มีการประเมินตามสภาพจริง ให้ความสำคัญกับเด็กพิเศษอย่างจริงจัง มีการวางแผนเกี่ยวกับเด็กพิเศษเรียนร่วมตั้งแต่การจัดครูและห้องเรียน ดำเนินการประเมินผลการสอนของครูโดยจัดที่นิเทศการสอนของครูทุกคน ให้มีการนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งและส่งเสริม/สนับสนุนโดยจัดให้มีโครงการที่จะพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 138) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติ บ่อยครั้ง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ บ่อยครั้ง

ทั้งสามด้าน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง เรียงลำดับคะแนน จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ ในโรงเรียน และด้านการบริหารงานวิชาการตามลำดับ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียน การสอนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านการ ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (x3) ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ (x2) และ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน (x1) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์พหุคูณถดถอยพหุคูณร้อยละ 68.70

สมเกียรติ พลະจิตต์ (2555, หน้า 224) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในโรงเรียนดีเด่น การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนดีเด่น มี 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติบุคคลมี 15 ลักษณะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความตื่นตัวและการปรับตัว ความท้าทาย ความสามารถสูง หลักการทำงาน การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การแก้ปัญหา การบริหารเวลา ความคิดสร้างสรรค์ความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม เจตคติที่ดีต่ออาชีพและโรงเรียน และแรงจูงใจ 2) มิติทีม มี 24 ลักษณะ ได้แก่ เป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วม กฎเกณฑ์ขนาดของทีม การบริหารจัดการตนเอง การมอบหมายงาน การวางแผน การปรับปรุงงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทีมงาน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ผู้นำ-ผู้ตามที่ดี การติดตามงาน ความเสมอภาค ความคิดสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงาน การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานข้ามทีม การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ แรงจูงใจ ความกลมเกลียว และวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ 3) มิติโรงเรียน มี 25 ลักษณะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม เกียรติประวัติของโรงเรียน การระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป้าหมายสูง การจัดโครงสร้างองค์การ คักยภาพครูการกำหนดมาตรฐานงาน การสร้างทีมงานคุณภาพ คักยภาพนักเรียน หลักสูตร การวางแผน การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทีมงาน การแก้ปัญหา การสื่อสารที่ดี

การประชาสัมพันธ์ การเอื้ออำนวยประโยชน์ การนำระบบคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้
บรรยากาศการทำงาน ระบบฐานข้อมูล การติดตามงาน แรงจูงใจ และวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ

อ้อย สจิมรัมย์ (2554, หน้า 86) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์ ศึกษา
พฤติกรรมภาวะผู้นำทาง วิชาการ และสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม
ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
มี 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดการหลักสูตร
และการเรียนรู้ ด้านการนิเทศและการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ และด้านการจัด
บรรยากาศทางวิชาการ 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน
โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และการสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะ ผู้นำทาง
วิชาการมีองค์ประกอบ 5 ส่วนคือ แนวคิดและหลักการกำกับรูปแบบ วัตถุประสงค์พฤติกรรม
ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องพัฒนา แผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และการพัฒนา
พฤติกรรมภาวะ ผู้นำทางวิชาการซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการ ที่ต้องการพัฒนา เตรียมการพัฒนา การพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนา

ชนิสรา ฮวดศรี (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะ
ผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและ
ประเมินประสิทธิภาพฐาน โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ มีทักษะ มีการนำความรู้ทักษะสู่การ
ปฏิบัติในการะงาน รวมถึงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงาน กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1 จำนวน 6 คน ได้มาโดย วิธีการเลือกแบบเจาะจง มีวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา
5 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบแนวคิด เชิงทฤษฎีของโปรแกรม 2) การปรับปรุงแก้ไข
ตามข้อเสนอแนะจากขั้นตอนที่ 1 และจัดทำเอกสาร ประกอบโปรแกรม 3) การตรวจสอบ
และปรับปรุงโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือประเมิน Mahasarakham University 65
ประสิทธิภาพของโปรแกรม และ 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย
เชิงทดลอง ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ความนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรม
พัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมิน

ประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคสนาม และส่วนที่ 4 แนวทาง เจื่อนไข ตัวชี้วัดความสำเร็จในการนำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้เป็นโปรแกรมที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้พร้อมกับการนำสู่การปฏิบัติ 2) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างและพัฒนาขึ้นเมื่อนำไปทดลองใช้ในภาคสนาม พบว่า 1) กลุ่มเป้าหมายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและทุกด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบ สอนงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ตามภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 3) หลังการพัฒนาตาม โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายมีทักษะตามภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเป้าหมายมีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่ การปฏิบัติสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) หลังการพัฒนาตามโปรแกรม พัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

คุณภาพชีวิตของนักศึกษาในวิทยาลัยจอร์แดน โดยศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัย 16 ประการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่า ปัจจัยทั้ง 16 ประการ กับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจ ในชีวิตโดยนักศึกษาที่มีการรับรู้ว่าตัวเองมีความพึงพอใจในเรื่องสุขภาพ รายได้ สัมพันธ์ภาพในหมู่เพื่อน และสภาพชีวิตในครอบครัวของตน จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่านักศึกษาที่รายงานตนเองว่ามีความพึงพอใจในเรื่องเหล่านั้นน้อยกว่าและความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวของตนนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดในการพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษาถึง ร้อยละ 50 และนักศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิต ต่างกัน

ความคิดเห็นของนักเรียนว่าผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติอย่างไรที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรง

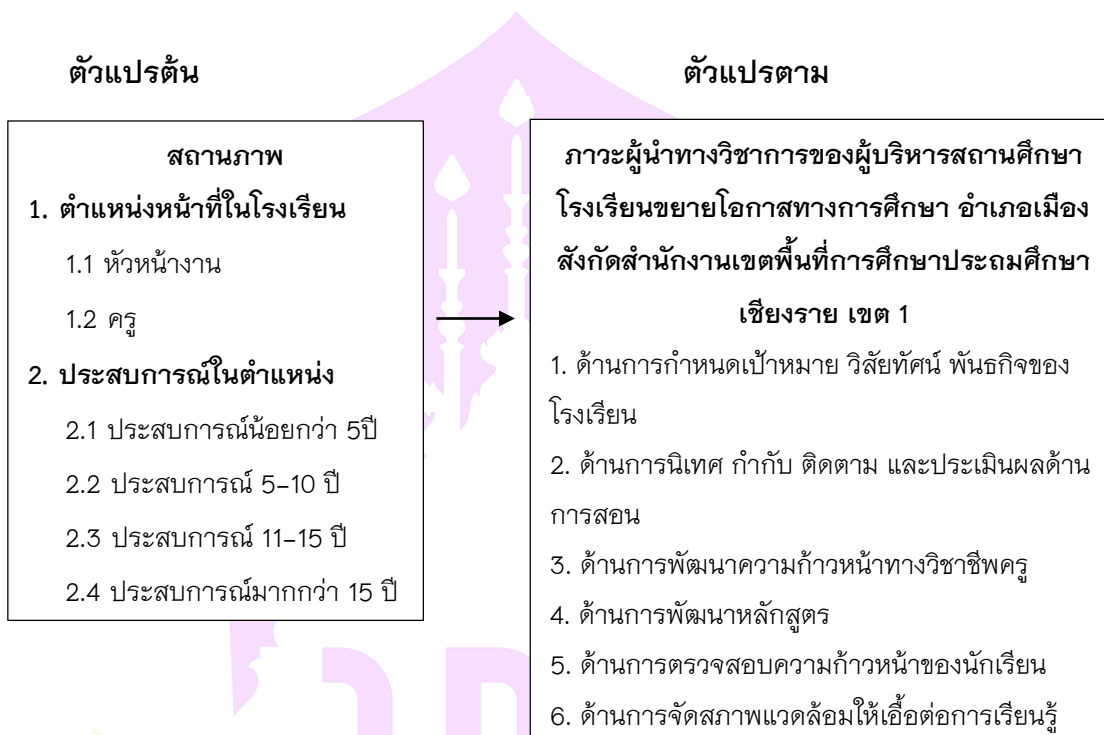
และสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่ง ได้แก่ การเข้าหาง่าย การเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยมและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

การพัฒนาภาวะผู้นำหลักฐานและความเชื่อโดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ธรรมชาติและเนื้อหาของโปรแกรมเรื่องภาวะผู้นำมีความคล้ายคลึงกันทั่วโลก โดยการเรียนรู้บนพื้นฐานของการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญมาก ทั้งนี้ได้มีหลักฐานยืนยันว่าโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง และการสอนงานการเรียนรู้บนพื้นฐานของงานและจากประสบการณ์ เช่น การได้รับมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการฝึกงาน เป็นต้น การสนับสนุนและการมีเครือข่ายระหว่างเพื่อนร่วมงาน และจากโปรแกรมการเรียนรู้ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ อย่างไรก็ตามการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่เป็นแบบแผน กล่าวคือ เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่าง ความเชื่อของคนกับแบบแผนของการพัฒนาภาวะผู้นำว่า ลักษณะใดเหมาะสมมากที่สุด



กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ซึ่งมี รายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวนทั้งหมด 18 โรงเรียน จำนวนหัวหน้างานจำนวน 72 คน จำนวนครู 278 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2560 หน้า 49) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนหัวหน้างาน จำนวน 63 คน จำนวนครู 215 คนรวมทั้งสิ้น 278 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะตำแหน่ง

ตาราง 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามลักษณะตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หัวหน้างาน	72	63
ครู	278	215
รวม	350	278

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสังเคราะห์ และพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. **แบบสอบถาม** มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน
2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน
3. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพ เครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาลักษณะจากอาจารย์ ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดลักษณะพฤติกรรมนั้น

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดลักษณะพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่วัดลักษณะพฤติกรรมนั้น

แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่าง วัดคู่ประสงคกับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร. น้าฝนกันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. นายสิทธิพงษ์รัตนชัยศิลป์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยชมภู

3. นายสังวาลย์ คำจันทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยดอย

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่างซึ่งค่า IOC

ที่ได้ เท่ากับ 1.0 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน จำนวน 30 คน แบ่งเป็นหัวหน้างาน 2 คน ครู 25 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ วิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเก็บข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอลงหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามสำรวจหัวหน้างานและครู จำนวน 278 ชุด ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากหัวหน้างานและครู ทั้ง จำนวน 278 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ แล้วดำเนินการบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลใน การศึกษาใช้ค่าสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แยกข้อมูลตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ แล้วบรรยายในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงราย เขต 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน
2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน
3. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปล ความหมายค่าตามรายละเอียด ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554 หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับน้อยที่สุด

3. หาค่าเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

4. หาค่าเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดย พิจารณาข้อคำถาม สอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือไม่ โดยใช้สูตรดังนี้ ที่มา: (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
	ΣR	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ สูตรดังนี้ ที่มา: (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	n	คือ	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	ΣS_i^2	คือ	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{สูตร } \sigma = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 6 ด้านด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนด้านการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลด้านการสอนด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งปัจจุบัน		
1.1 หัวหน้างาน	63	22.66
1.2 ครู	215	77.34
รวม	278	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5ปี	40	14.39
2.2 5-10ปี	74	26.62
2.3 11-15ปี	108	38.85
2.4 15ปีขึ้นไป	56	20.14
รวม	278	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งปัจจุบันเป็นครู จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 77.34 และมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.85 รองลงมา คือมีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.62 มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 และน้อยสุดมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	4.27	0.76	มาก	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
2	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลด้านการสอน	4.22	0.80	มาก	5
3	ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	4.22	0.85	มาก	6
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.35	0.77	มาก	1
5	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.32	0.76	มาก	2
6	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การเรียนรู้	4.27	0.83	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.28	0.80	มาก	

จากตาราง 4 พบว่าหัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.81) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน

ข้อ	ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	4.32	0.67	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	4.27	0.75	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.29	0.72	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลด้านการเรียนการสอนไปดำเนินการตามแผนงานวิชาการของโรงเรียน	4.24	0.81	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตามบุคลากรในการดำเนินงานตามแผน	4.24	0.84	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.27	0.76	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า หัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.80) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทราบ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.75) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตามบุคลากร ในการดำเนินงานตามแผน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.84) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน

ข้อ	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลด้านการสอน	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและ บุคลากรทางการศึกษา วางแผนการนิเทศ ภายในอย่างเป็นระบบ	4.26	0.79	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามและ ประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.20	0.88	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตการสอน ของครูโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า เพื่อประเมินการสอนสภาพจริง	4.26	0.75	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผลัดเปลี่ยน นิเทศการสอนกับเพื่อนครู	4.19	0.78	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนแบบ กัลยาณมิตร	4.23	0.81	มาก	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลด้านการสอน	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีการ แลกเปลี่ยนหลังการนิเทศและแนะนำ เพื่อนำไปพัฒนาครั้งต่อไป	4.21	0.83	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.22	0.80	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า หัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตการสอนของครูโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อประเมินการสอนสภาพจริง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.75) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนกับเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ
พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

ข้อ	ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาชีพครู	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนา ด้านวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน	4.24	0.90	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการอบรม สัมมนาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	4.24	0.80	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครู ให้ผลิตสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี	4.15	0.95	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยใน ชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.26	0.76	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ที่สูงขึ้น	4.21	0.88	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ที่เป็น ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ วิทยฐานะ ให้ครู ทราบอยู่เสมอ	4.22	0.79	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.22	0.85	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า หัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย
ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.76) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการอบรม สัมมนาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.80) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาด้านวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.90) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้ผลิตสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.95) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล	4.26	0.79	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	0.74	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับผิดชอบหลักสูตรของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.29	0.82	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.37	0.77	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	4.35	0.76	มาก	4

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.37	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.35	0.77	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า หัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.74) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.76) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ
ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ข้อ	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน จัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.32	0.76	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบ ไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการ เรียนการสอนของครูผู้สอน	4.28	0.79	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบนำ ให้ฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อม เสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน	4.34	0.77	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงาน ความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมาย ของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.33	0.73	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจง ความก้าวหน้าด้านการเรียนและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ ผู้ปกครองทราบ	4.35	0.74	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.32	0.76	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า หัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงความก้าวหน้าด้านการเรียนและ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้ปกครองทราบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบนำไปฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการเรียนการสอนของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.79) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อ	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัยเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอ	4.32	0.75	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน	4.40	0.71	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาห้องเรียน อาคาร สถานที่ ให้มีความสะอาด สะอาด มั่นคง ปลอดภัย โดยการจัดซื้อ ซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ ภายในห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สนามกีฬา เพื่อให้ใช้งานได้อยู่เสมอ	4.22	0.88	มาก	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	(n = 278)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่าง ๆ	4.24	0.82	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม อยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน	4.18	0.95	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.27	0.83	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า หัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.75) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.82) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม อยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.95) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน (n = 278)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ด้านการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.506 116.727 119.234	2 275 277	1.253 0.424	2.952	0.054
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลด้านการ สอน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.136 135.452 137.588	2 275 277	1.068 0.493	2.168	0.116
ด้านการพัฒนา ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.369 142.302 145.671	2 275 277	1.684 0.517	3.255	0.040*
ด้านการพัฒนา หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.688 119.796 122.484	2 275 277	1.344 0.436	3.085	0.047*
ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.390 120.984 122.374	2 275 277	0.695 .440	1.580	0.208

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.692	2	1.346	2.777	0.064
	ภายในกลุ่ม	133.286	275	0.485		
	รวม	135.978	277			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2.415	2	1.208	3.018	0.050*
	ภายในกลุ่ม	110.027	275	0.400		
	รวม	112.443	277			

หมายเหตุ: * Sig น้อยกว่า .05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและด้านการพัฒนาหลักสูตร จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏตามตาราง 12 และ 13

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	หัวหน้างาน	ครู
หัวหน้างาน		0.084
ครู	0.084	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	หัวหน้างาน	ครู
หัวหน้างาน		0.108
ครู	0.108	

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และครุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 278)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	38.681	3	12.894	43.857	0.000*
	ภายในกลุ่ม	80.553	274	0.294		
	รวม	119.234	277			
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	42.039	3	14.013	40.184	0.000*
	ภายในกลุ่ม	95.549	274	0.349		
	รวม	137.588	277			
ด้านการพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ครู	ระหว่างกลุ่ม	42.562	3	14.187	37.701	0.000*
	ภายในกลุ่ม	103.108	274	0.376		
	รวม	145.671	277			
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	35.966	3	11.989	37.910	0.000*
	ภายในกลุ่ม	86.650	274	0.316		
	รวม	122.616	277			

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	36.540	3	12.180	38.540	0.000*
	ภายในกลุ่ม	86.593	274	0.316		
	รวม	123.132	277			
ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	35.633	3	11.878	36.282	0.000*
	ภายในกลุ่ม	89.700	274	0.327		
	รวม	125.333	277			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	38.403	3	12.801	48.410	0.000*
	ภายในกลุ่ม	72.453	274	0.264		
	รวม	110.856	277			

หมายเหตุ: * Sig น้อยกว่า .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ด้าน จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏตามตาราง 15 16 17 18 19 20

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงเรียน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		0.002*	0.000*	0.003*
5-10 ปี	0.002*		0.545	0.000*

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงเรียน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
11-15 ปี	0.000*	0.545		0.000*
15 ปีขึ้นไป	0.003*	0.000*	0.000*	

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี 11-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการสอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่ากว่า 5 ปี		0.001*	0.000*	0.023*
5-10 ปี	0.001*		0.640	0.000*
11-15 ปี	0.000*	0.640		0.000*
15 ปีขึ้นไป	0.023*	0.000*	0.000*	

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี 11-15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการพัฒนา	น้อยกว่า	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู	5 ปี			
น้อยกว่า 5 ปี		0.000*	0.000*	0.245
5-10 ปี	0.000*		0.556	0.000*
11-15 ปี	0.000*	0.556		0.000*
15 ปีขึ้นไป	0.245	0.000*	0.000*	

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		0.000*	0.000*	0.184
5-10 ปี	0.000*		0.907	0.000*
11-15 ปี	0.000*	0.907		0.000*
15 ปีขึ้นไป	0.184	0.000*	0.000*	

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนจำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		0.000*	0.000*	0.085
5-10 ปี	0.000*		0.882	0.000*
11-15 ปี	0.000*	0.882		0.000*
15 ปีขึ้นไป	0.085	0.000*	0.000*	

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		0.000*	0.000*	0.084
5-10 ปี	0.000*		0.699	0.000*
11-15 ปี	0.000*	0.699		0.000*
15 ปีขึ้นไป	0.084	0.000*	0.000*	

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างานและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 278 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นครู จำนวน 209 คนคิดเป็นร้อยละ 75.18 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน จำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 22.66 และมีตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 108คน คิดเป็นร้อยละ 38.85 รองลงมา คือมีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.62 มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.14 และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ตามลำดับ

2. ความความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงรายเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.81) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาคความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและสามารถสรุปผลรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.80) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.75) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตามบุคลากรในการดำเนินงานตามแผน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.84) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตการสอนของครูโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า เพื่อประเมินการสอนสภาพจริง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.75) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนกับเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาคความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.75) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการอบรม สัมมนา ตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.80) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาด้านวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.90) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้ผลิตสื่อ นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.95) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูบุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.74) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.76) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้ปกครองทราบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบมาให้ฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการเรียนการสอนของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.79) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.83) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัยเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.75) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.82) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม อยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.95) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันพบว่าหัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างและรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและด้านการพัฒนาหลักสูตร จึงได้สรุปการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน รองผู้อำนวยการและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน รองผู้อำนวยการ และครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าหัวหน้างานและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ด้าน จึงได้สรุปการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

4.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี 11-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มี

4.6ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายด้านการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร สอดคล้องกับ อมรรรัตน์ สาริย์มา (2559) ว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและด้านการพัฒนาหลักสูตรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดขอบเขตด้านวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ มีการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัย

กมล ตราชู (2559) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล ด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษามีการกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอนและมีการจัดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กตวง (2559) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ และประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการอบรม สัมมนาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาด้านวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมลพรรณ เกิดโมลี (2560) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านส่งเสริมพัฒนาครูทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กตวง (2559) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ภาณุทัต (2560) ที่ศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อ

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยองโรงเรียนมีการพัฒนาและนำหลักสูตร สถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้ปกครองทราบผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบมาให้ฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีฉัตร เล็กตวง (2559) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ภาณุทัต (2560) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยองด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัยเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอและผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ สุชนะวัฒน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานมีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้างานและครูมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน มุมมองการบริหารของผู้บริหารนั้นในภาพรวมจะให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 4 งานและมีการพัฒนางาน อยู่เสมอแสวงหา ความรู้ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งให้ความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้สะดวกต่อการใช้งานส่งเสริมงานวิชาการ เผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับครูนั้นเน้นไปทำงานการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพจน์ หนองมีทรัพย์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อจำแนกตามความคิดเห็นตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง เนื่องจากได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ สุทธะวัฒน์ (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนก

ตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ภาณุทัต (2560) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้ผลิตสื่อ นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาระดับที่สูงขึ้น
2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนกับเพื่อนครูนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามอยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนพัฒนาห้องเรียน อาคารสถานที่ ให้มีความสะดวก สะอาด มั่นคง ปลอดภัย โดยการจัดซื้อ ซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ภายในห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สนามกีฬาเพื่อให้ใช้งานได้อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2555). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กนกอร ยศไพบูลย์. (2546). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล ตราชู. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2550). **การบริหารและการนิเทศสถานศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กันยารัตน์ ศรีเนตร. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จักรกฤษ วงษ์ชาลี. (2551). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ**

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ชนิสลา ฮวดศรี. (2556). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสองงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.

ไชยา กรมแสง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ด.ม., มหาวิทยาลัยราช
ภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ไชยา ภาวะบุตร. (2542). **ห้องสมุดโรงเรียน School Library.** สกลนคร:
โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** สกลนคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตติรัตน์ กันนะ. (2557). **ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา, 9(3), 132-143.

ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 19.** วิทยานิพนธ์ ด.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณศรี. (2544). **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

ดร. สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ
ทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.**
กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีระ รุณเจริญ. (2554). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา(ฉบับปรับปรุง)เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกรอบสาม.**
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

เชียรชัย เนเวียงวาศ. (2547). **การพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- ฉัญชร เลิศนา. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น .
- ปรีฉัตร เล็กตวง. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. (2548). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปารุดา สระทองจันทร์. (2557). **สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 6(2), 48-67.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- พนัส ด้วงเอก. (2555). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- พรสุรีย์ สุชนะวัฒน์. (2549). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม.** กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- พระปลัดถนงศ์ธรรม กตธมฺโม (หงส์ลิบสง). (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(2), 75-82.**
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ**

- ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- พิชญลักษณ์ พิชญกุล. (2545). **เอกสารประกอบการเรียนวิชา 703202 หลักการจัดการ.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- พัฒนา อำทำว. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
หนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.**
- พัชรินทร์ พันธุ์โตดี. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.**
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการ
ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.**
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2547). **คุณลักษณะคุณสมบัติความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.**
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). **การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- มานิตย์ มัลลวงค์. (2550). **หลักการจัดการ. เชียงใหม่: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลล้านนา วิทยาเขตภาคพายัพ.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.**
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). **ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มติชน.**
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหาร
ตามกระบวนการด้านการศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,**

ปทุมธานี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ Leadership** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

ฤทธิรงค์ เศษวงศ์. (2556). **อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน**

ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

วาสนา คำห้วยหาญ และคณะ. (2561). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 36. **วารสารบัณฑิตวิจัย**, 7(1), 69-83.

วิเชียร ทองคลี. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ**

ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการ เรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับก้าวล้ำยุค.** กรุงเทพฯ:

ธีระพลมและไซเท็กซ์.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศน์ต่อการศึกษา**

ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิษณุ จุลวรรณ. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ**

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.

วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

วีระชาติ วิลาศรี. (2550). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ศิริวรรณ วงศ์ประกรณ์กุล. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร**

วิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์ในสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม.,

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2555). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:

จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์.

- สิริรानी วสุภัทร. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุขฤทัย จันทรทรวงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุภาวีย์ อวสกุลสุทธิ. (2552). **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างาน การพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุพจน์ หนองมีทรัพย์. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมทักษะการคิดของ นักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี**. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 9(1), 56-65.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็ชเปอร์เน็ท.
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียนเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา, นครราชสีมา.
- สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์. (2540). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: พัทธ์ชัยอักษร.
- สมเกียรติ พลเจจิตต์. (2555). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาดีเด่น: การศึกษาเพื่อ สร้างทฤษฎีฐานราก**. วิทยานิพนธ์ ศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สมเดช สีแสง. (2554). **คู่มือการบริหารโรงเรียน**. นครสวรรค์: รีมปีงการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อรุณ รักรธรรม. (2540). **การพัฒนาและฝึกอบรม: ศึกษาเชิงพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อมรา เล็กเริ่งสินธุ์. (2540). **หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อมรรัตน์ สารีย์มา. (2552). **พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่**

ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต

5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

อานันท์ ปันยารชุน. (2540). **ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.

อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน**

คุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อ้อย สัจจิมรัมย์. (2554). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงประสงค์**
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.

วิทยานิพนธ์ ค.ต., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

Beare, H., Caidwell B.J. and Millkan, (1989). **Creating an excellent school.**

New York: Routledge.

Buzzi, M. J. (1991). The Relationship of school Effectiveness to Selected Dimensions of
Principals' Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut.

Dissertation Abstracts International, 51, 3167-A.

Davis, G. A., and Thomas, M. A. (1989). **Effective Schools and Effective Teachers.**

Boston: Allyn and Bacon.

Flippo, E. B. (1970). **Principle of Personnel Management.** New York: McGraw-Hall.

Getzels, J. W., Guba, E., Lipham, J. M., and Campbell, R.F. (1968). **Educational**

Administration as a Social Process: Theory Practice. New York: Harper and
Publishers.

Glickman, C. D. (2007). **Super Vision and Instructional Leadership: Developmental**

Approach. Boston: Pearso.

Hallinger, P., and Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. **Elementary School Journal**, 86(2), 217–247.

Hodgetts, M. R. (1993). **Modern Human Relation at Work** (5thed). Fort Worth: Dryden Press.

Hopkins, M., O’Neil, Deborah A., and Bilimoria, D. (2001). Effective Leadership and Successful Career Advancement: Perspectives from Women in Health Care. **Equal Opportunities International**, 25(4), 251–271.

Howley, C. (1989). Efficiency and the characteristics of 178 Kentucky school districts. **Research in Rural Education**, 6(1), 33–43.

Hoy, W. K and Cecil, G. M. (1991). **Educational Administration: Theory Research and Practice** (4thed). New York: Harper Collins.

Hoy, W. K., and Sabo, D. (1998). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. California: Corwin Press.

Kreitner, R. (1985). **Organizational Behavior Modification and deynd**. Glenview: Scott–Foresman.

Larson, M., and Luthans, F. (2006). The Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. **Journal of Leadership and Organization Studies**, 13, 44–61.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley and Son.

Nguyen, D. H. (2013). Strengthening the role of teacher leadership. **Worksop of Institute for Education Research–HCMC University of Pedagogy**, 1(2), 243–248.

Robbins, S. P. (1989). **Organizational Behavior** (9th ed). New Jersey: Prentice–Hall.

Schickedanz, A., York, M. E., Stewart, I. S., and White, S. (1983). **Strategies for teaching young children**. New Jersey: Prentice–Hall.

Stoner, James A. F. and Freeman, E. R. (1989). **Management** (4thed). New Jersey: Prentice–Hall.

Weirich, H. and Koontz, H. (1993). **Management**. New York: McGraw–Hill.

White, R., and Lippitt, R. (1953). **Leader Behavior and Member Reactions in Three “Social climates” in Group Dynamic**. Eraston Ill: Row Peterson.

Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organization** (4thed). New Jersey: Prentice–Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1. ผศ. ดร. น้ำฝน กันมา	ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายสิทธิพงษ์ รัตนชัยศิลป์	ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ คศ.3 โรงเรียนบ้านห้วยชมภู อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
3. นายสังวาลย์ คำจันทร์	ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ คศ.3 โรงเรียนบ้านห้วยดอย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา

ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ
ของโรงเรียน ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน ด้านการพัฒนา
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ
นักเรียน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ หัวหน้างานและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน
อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่านแต่อย่างใด
เพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายณัฐพล ธิตา

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

- หัวหน้างาน
 ครู

2. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5- 10 ปี
 11-15 ปี
 15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติตามความเห็นของท่านว่า มีการปฏิบัติในระดับใด โดยให้เลือกค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน						
0.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารมีพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลด้านการเรียนการสอนไปดำเนินการตามแผนงานวิชาการของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตามบุคลากรในการดำเนินงานตามแผน					
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการสอน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตการสอนของครูโดยไม่มี การแจ้งล่วงหน้า เพื่อประเมินการสอนสภาพจริง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผลัดเปลี่ยนนิเทศการสอนกับเพื่อนครู					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีการแลกเปลี่ยนหลังการนิเทศ และแนะนำเพื่อนำไปพัฒนาครั้งต่อไป					
ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาด้านวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารมีพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการอบรม สัมมนาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูให้ผลิตสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สูงขึ้น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพวิทยฐานะ ให้ครูทราบอยู่เสมอ					
ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับผิดชอบหลักสูตรของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรตามมาตรฐานและตัวชี้วัด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารมีพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนจัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของนักเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการเรียนการสอนของครูผู้สอน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบมาให้ฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริมให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้ปกครองทราบ					
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบปลอดภัยเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนเสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาห้องเรียน อาคารสถานที่ ให้มีความสะอาด สะอาด มั่นคง ปลอดภัย โดยการจัดซื้อ ซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ ภายในห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สนามกีฬา เพื่อให้ใช้งานได้อยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม อยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตาราง 21 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลด้านการเรียนการสอนไปดำเนินการตามแผนงานวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตามบุคลากรในการดำเนินงานตามแผน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
7.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามและ ประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตการสอน ของครูโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า เพื่อ ประเมินการสอนสภาพจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผลัดเปลี่ยน นิเทศการสอนกับเพื่อนครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนแบบ กัลยาณมิตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีการ แลกเปลี่ยนหลังการนิเทศและแนะนำเพื่อ นำไปพัฒนาครั้งต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการ พัฒนาด้านวิชาชีพและการจัดการเรียนการ สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการ อบรม สัมมนาตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครู ให้ผลิตสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย ในการ พัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพวิทยฐานะให้ครูทราบอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับผิดชอบหลักสูตรของโรงเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ และติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน จัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบไปใช้ เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการ เรียนการสอนของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการทดสอบมาให้ ฝ่ายวิชาการจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริม ให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงาน ความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมาย ของวิชาการโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจง ความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ให้ผู้ปกครองทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้						
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อม ที่เป็นระเบียบ ปลอดภัยเพื่อส่งเสริม บรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของ นักเรียนเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภายในโรงเรียน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของ นักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
		31.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาห้องเรียน อาคารสถานที่ ให้มีความสะดวก สะอาด มั่นคง ปลอดภัย โดยการจัดซื้อ ซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ ภายในห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สนามกีฬา เพื่อให้ใช้งานได้ อยู่เสมอ	+1		
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม อยู่เสมอเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1.1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

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
.96	33

ภาพ 2 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ตำแหน่งปัจจุบัน	ประสบการณ์การทำงาน
N	Valid	278	278
	Missing	0	0

ภาพ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งปัจจุบัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	หัวหน้างาน	63	22.66	22.66	22.66
	ครู	215	77.34	77.34	100.00
	Total	278	100.00	100.00	

ภาพ 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	40	14.39	14.39	14.39
	5 – 10ปี	74	26.62	26.62	41.01
	11 – 15 ปี	108	38.85	38.85	79.86
	15 ปีขึ้นไป	56	20.14	20.14	100.00
	Total	278	100.0	100.0	

ภาพ 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงาน

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 33 ข้อ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อที่ 1	278	2	5	4.32	0.67
ข้อที่ 2	278	2	5	4.27	0.75
ข้อที่ 3	278	2	5	4.29	0.72
ข้อที่ 4	278	2	5	4.24	0.81
ข้อที่ 5	278	1	5	4.24	0.84
ข้อที่ 6	278	2	5	4.26	0.79
ข้อที่ 7	278	1	5	4.20	0.88
ข้อที่ 8	278	2	5	4.26	0.75
ข้อที่ 9	278	2	5	4.19	0.78
ข้อที่ 10	278	2	5	4.23	0.81
ข้อที่ 11	278	2	5	4.21	0.83
ข้อที่ 12	278	1	5	4.24	0.90
ข้อที่ 13	278	1	5	4.24	0.80
ข้อที่ 14	278	1	5	4.15	0.95
ข้อที่ 15	278	2	5	4.26	0.76
ข้อที่ 16	278	1	5	4.21	0.88
ข้อที่ 17	278	1	5	4.22	0.79
ข้อที่ 18	278	2	5	4.26	0.79
ข้อที่ 19	278	2	5	4.44	0.74
ข้อที่ 20	278	1	5	4.29	0.82
ข้อที่ 21	278	2	5	4.37	0.77
ข้อที่ 22	278	2	5	4.35	0.76
ข้อที่ 23	278	2	5	4.37	0.76
ข้อที่ 24	278	2	5	4.32	0.76
ข้อที่ 25	278	2	5	4.28	0.79
ข้อที่ 26	278	2	5	4.34	0.77
ข้อที่ 27	278	2	5	4.33	0.73

ข้อที่ 28	278	2	5	4.35	0.74
ข้อที่ 29	278	2	5	4.32	0.75
ข้อที่ 30	278	2	5	4.40	0.71
ข้อที่ 31	278	1	5	4.22	0.88
ข้อที่ 32	278	1	5	4.24	0.82
ข้อที่ 33	278	1	5	4.18	0.95
Valid N (listwise)	278				

**ภาพ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา**

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงาน



Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้าน1								
หัวหน้างาน	63	4.4381	.60413	.07611	4.2859	4.5902	2.60	5.00
รองผู้อำนวยการ	6	4.0000	.69282	.28284	3.2729	4.7271	3.20	5.00
ครู	209	4.2325	.66397	.04593	4.1420	4.3231	2.20	5.00
Total	278	4.2741	.65608	.03935	4.1966	4.3516	2.20	5.00
ด้าน2								
หัวหน้างาน	63	4.3730	.62124	.07827	4.2166	4.5295	2.17	5.00
รองผู้อำนวยการ	6	3.9444	.80737	.32961	3.0972	4.7917	3.00	5.00
ครู	209	4.1882	.72146	.04990	4.0898	4.2866	2.17	5.00
Total	278	4.2248	.70477	.04227	4.1416	4.3080	2.17	5.00
ด้าน3								
หัวหน้างาน	63	4.4048	.63126	.07953	4.2458	4.5637	2.00	5.00
รองผู้อำนวยการ	6	3.8611	.53142	.21695	3.3034	4.4188	3.00	4.50
ครู	209	4.1738	.74738	.05170	4.0719	4.2758	1.67	5.00
Total	278	4.2194	.72518	.04349	4.1338	4.3050	1.67	5.00
ด้าน4								
หัวหน้างาน	63	4.5079	.58920	.07423	4.3595	4.6563	2.17	5.00
รองผู้อำนวยการ	6	4.0000	.62361	.25459	3.3456	4.6544	3.00	4.83
ครู	209	4.3070	.68052	.04707	4.2142	4.3998	2.17	5.00

	Total	278	4.3459	.66497	.03988	4.2674	4.4244	2.17	5.00
ด้าน5	หัวหน้างาน	63	4.4508	.62214	.07838	4.2941	4.6075	2.20	5.00
	รองผู้อำนวยการ	6	4.1667	.54283	.22161	3.5970	4.7363	3.40	5.00
	ครู	209	4.2909	.67764	.04687	4.1985	4.3833	2.20	5.00
	Total	278	4.3245	.66467	.03986	4.2460	4.4029	2.20	5.00
ด้าน6	หัวหน้างาน	63	4.4508	.63952	.08057	4.2897	4.6119	2.40	5.00
	รองผู้อำนวยการ	6	4.1333	.51640	.21082	3.5914	4.6753	3.60	5.00
	ครู	209	4.2201	.71588	.04952	4.1225	4.3177	2.40	5.00
	Total	278	4.2705	.70064	.04202	4.1878	4.3532	2.40	5.00
ผลรวม	หัวหน้างาน	63	4.4367	.57123	.07197	4.2929	4.5806	2.42	5.00
	รองผู้อำนวยการ	6	4.0101	.57068	.23298	3.4112	4.6090	3.21	4.79
	ครู	209	4.2343	.65106	.04504	4.1455	4.3231	2.42	5.00
	Total	278	4.2753	.63713	.03821	4.2001	4.3506	2.42	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน1	Between Groups	2.506	2	1.253	2.952	.054
	Within Groups	116.727	275	.424		
	Total	119.234	277			
ด้าน2	Between Groups	2.136	2	1.068	2.168	.116
	Within Groups	135.452	275	.493		
	Total	137.588	277			
ด้าน3	Between Groups	3.369	2	1.684	3.255	.040
	Within Groups	142.302	275	.517		
	Total	145.671	277			
ด้าน4	Between Groups	2.688	2	1.344	3.085	.047
	Within Groups	119.796	275	.436		
	Total	122.484	277			
ด้าน5	Between Groups	1.390	2	.695	1.580	.208
	Within Groups	120.984	275	.440		
	Total	122.374	277			
ด้าน6	Between Groups	2.692	2	1.346	2.777	.064
	Within Groups	133.286	275	.485		
	Total	135.978	277			
ผลรวม	Between Groups	2.415	2	1.208	3.018	.050
	Within Groups	110.027	275	.400		
	Total	112.443	277			

ภาพ 7 แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวม

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งปัจจุบัน	(J) ตำแหน่งปัจจุบัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ตำแหน่ง 1	หัวหน้างาน	รองผู้ผู้อำนวยการ	.43810	.27835	.291	-.2470	1.1232
		ครู	.20556	.09364	.092	-.0249	.4360
	รองผู้ผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	-.43810	.27835	.291	-1.1232	.2470
		ครู	-.23254	.26977	.690	-.8965	.4314
ตำแหน่ง 2	ครู	หัวหน้างาน	-.20556	.09364	.092	-.4360	.0249
		รองผู้ผู้อำนวยการ	.23254	.26977	.690	-.4314	.8965
	หัวหน้างาน	รองผู้ผู้อำนวยการ	.42857	.29985	.361	-.3094	1.1665
		ครู	.18482	.10087	.189	-.0634	.4331
รองผู้ผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	รองผู้ผู้อำนวยการ	-.42857	.29985	.361	-1.1665	.3094
		ครู	-.24375	.29060	.704	-.9590	.4715
	ครู	หัวหน้างาน	-.18482	.10087	.189	-.4331	.0634
		รองผู้ผู้อำนวยการ	.24375	.29060	.704	-.4715	.9590

ด้าน 3	หัวหน้างาน	รองผู้อำนวยการ	.54365	.30734	.211	-.2128	1.3001
		ครู	.23092	.10339	.084	-.0235	.4854
	รองผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	-.54365	.30734	.211	-1.3001	.2128
		ครู	-.31273	.29786	.577	-1.0458	.4203
	ครู	หัวหน้างาน	-.23092	.10339	.084	-.4854	.0235
		รองผู้อำนวยการ	.31273	.29786	.577	-.4203	1.0458
ด้าน 4	หัวหน้างาน	รองผู้อำนวยการ	.50794	.28199	.199	-.1861	1.2020
		ครู	.20092	.09486	.108	-.0326	.4344
	รองผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	-.50794	.28199	.199	-1.2020	.1861
		ครู	-.30702	.27329	.533	-.9796	.3656
	ครู	หัวหน้างาน	-.20092	.09486	.108	-.4344	.0326
		รองผู้อำนวยการ	.30702	.27329	.533	-.3656	.9796
ด้าน 5	หัวหน้างาน	รองผู้อำนวยการ	.28413	.28338	.605	-.4133	.9816
		ครู	.15988	.09533	.247	-.0747	.3945
	รองผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	-.28413	.28338	.605	-.9816	.4133
		ครู	-.12424	.27464	.903	-.8002	.5517
	ครู	หัวหน้างาน	-.15988	.09533	.247	-.3945	.0747
		รองผู้อำนวยการ	.12424	.27464	.903	-.5517	.8002
ด้าน 6	หัวหน้างาน	รองผู้อำนวยการ	.31746	.29744	.566	-.4146	1.0495
		ครู	.23070	.10006	.072	-.0156	.4770

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน1	Between Groups	38.681	3	12.894	43.857	.000
	Within Groups	80.553	274	.294		
	Total	119.234	277			
ด้าน2	Between Groups	42.039	3	14.013	40.184	.000
	Within Groups	95.549	274	.349		
	Total	137.588	277			
ด้าน3	Between Groups	42.562	3	14.187	37.701	.000
	Within Groups	103.108	274	.376		
	Total	145.671	277			
ด้าน4	Between Groups	35.952	3	11.984	37.947	.000
	Within Groups	86.532	274	.316		
	Total	122.484	277			
ด้าน5	Between Groups	36.152	3	12.051	38.295	.000
	Within Groups	86.222	274	.315		
	Total	122.374	277			
ด้าน6	Between Groups	39.681	3	13.227	37.636	.000
	Within Groups	96.297	274	.351		
	Total	135.978	277			
ผลรวม	Between Groups	39.082	3	13.027	48.657	.000
	Within Groups	73.361	274	.268		
	Total	112.443	277			

ภาพ 9 แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวม

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์การทำงาน	(J) ประสบการณ์การ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน 1	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.41311*	.10641	.002	.1138	.7124
		11-15 ปี	.53278*	.10036	.000	.2505	.8151
		15 ปีขึ้นไป	-.42714*	.11225	.003	-.7429	-.1114
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.41311*	.10641	.002	-.7124	-.1138
		11-15 ปี	.11967	.08182	.545	-.1105	.3498
		15 ปีขึ้นไป	-.84025*	.09603	.000	-1.1104	-.5701
ด้าน 2	11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.53278*	.10036	.000	-.8151	-.2505
		5-10 ปี	-.11967	.08182	.545	-.3498	.1105
		15 ปีขึ้นไป	-.95992*	.08929	.000	-1.2111	-.7088
	15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.42714*	.11225	.003	.1114	.7429
		5-10 ปี	.84025*	.09603	.000	.5701	1.1104
		11-15 ปี	.95992*	.08929	.000	.7088	1.2111
น้อยกว่า 5 ปี	.48773*	.11589	.001	.1617	.8137		

	11-15 ปี	.60355*	.10930	.000	.2961	.9110
	15 ปีขึ้นไป	-.38036	.12225	.023	-.7242	-.0365
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.11589	.001	-.8137	-.1617
	11-15 ปี	.11582	.08911	.640	-.1348	.3665
	15 ปีขึ้นไป	-.86808*	.10459	.000	-1.1623	-.5739
	11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.10930	.000	-.9110	-.2961
	5-10 ปี	-.11582	.08911	.640	-.3665	.1348
	15 ปีขึ้นไป	-.98391*	.09724	.000	-1.2574	-.7104
	15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.12225	.023	.0365	.7242
	5-10 ปี	.86808*	.10459	.000	.5739	1.1623
	11-15 ปี	.98391*	.09724	.000	.7104	1.2574
ด้าน 3	น้อยกว่า 5 ปี	.56914*	.12039	.000	.2305	.9078
	11-15 ปี	.70278*	.11354	.000	.3834	1.0222
	15 ปีขึ้นไป	-.25952	.12699	.245	-.6168	.0977
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.12039	.000	-.9078	-.2305
	11-15 ปี	.13363	.09257	.556	-.1268	.3940
	15 ปีขึ้นไป	-.82867*	.10865	.000	-1.1343	-.5230
	11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.11354	.000	-1.0222	-.3834
	5-10 ปี	-.13363	.09257	.556	-.3940	.1268
	15 ปีขึ้นไป	-.96230*	.10102	.000	-1.2465	-.6782

15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.25952	.12699	.245	-.0977	.6168
	5-10 ปี	.82867*	.10865	.000	.5230	1.1343
	11-15 ปี	.96230*	.10102	.000	.6782	1.2465
คำถาม 4	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.11029	.000	.2492	.8697
		11-15 ปี	.10402	.000	.3228	.9080
		15 ปีขึ้นไป	.11634	.201	-.5784	.0761
5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.55946*	.11029	.000	-.8697	-.2492
	11-15 ปี	.05597	.08480	.933	-.1826	.2945
	15 ปีขึ้นไป	-.81065*	.09953	.000	-1.0906	-.5307
11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.61543*	.10402	.000	-.9080	-.3228
	5-10 ปี	-.05597	.08480	.933	-.2945	.1826
	15 ปีขึ้นไป	-.86662*	.09254	.000	-1.1269	-.6063
15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.25119	.11634	.201	-.0761	.5784
	5-10 ปี	.81065*	.09953	.000	.5307	1.0906
	11-15 ปี	.86662*	.09254	.000	.6063	1.1269
คำถาม 5	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.11009	.000	.1837	.8030
		11-15 ปี	.10383	.000	.2840	.8682
		15 ปีขึ้นไป	.11613	.057	-.6474	.0060
5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.49338*	.11009	.000	-.8030	-.1837
	11-15 ปี	.08273	.08465	.812	-.1554	.3209

11-15 ปี	.61779*	.09577	.000	.3484	.8872
15 ปีขึ้นไป	-.31840*	.10712	.033	-.6197	-.0171
5-10 ปี					
น้อยกว่า 5 ปี	-.50774*	.10155	.000	-.7934	-.2221
11-15 ปี	.11005	.07808	.576	-.1096	.3297
15 ปีขึ้นไป	-.82614*	.09165	.000	-1.0839	-.5683
11-15 ปี					
น้อยกว่า 5 ปี	-.61779*	.09577	.000	-.8872	-.3484
5-10 ปี	-.11005	.07808	.576	-.3297	.1096
15 ปีขึ้นไป	-.93619*	.08521	.000	-1.1759	-.6965
15 ปีขึ้นไป					
น้อยกว่า 5 ปี	.31840*	.10712	.033	.0171	.6197
5-10 ปี	.82614*	.09165	.000	.5683	1.0839
11-15 ปี	.93619*	.08521	.000	.6965	1.1759

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ภาพ 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าแวกตามประสิทธิภาพการทำงานรายด้าน





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณัฐพล ธิตา
วัน เดือน ปี เกิด	26 มีนาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	2558 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	42/1 หมู่ 16 ตำบลดงเจน อำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ณัฐพล ธิตา. (ผู้บรรยาย). (17-23 เมษายน 2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 527-541). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

