การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรรณิการ์ วีระวงค์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรรณิการ์ วีระวงค์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

KANNIKA WEERAWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ กรรณิการ์ วีระวงค์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. วัชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

เรื่อง: การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผู้ศึกษาค้นคว้า: กรรณิการ์ วีระวงค์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. วัชระ จตุพร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 438 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน ด้วยวิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: THE STUDY OF ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Kannika Weerawong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Watchara Jatuporn , Ph.D.

Keyword: Academic leadership, Leadership of the School Administrators

ABSTRACT

This study aimed to study the academic leadership of the school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 And to compare the academic leadership of the school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers classified by sex. Highest qualification Performance status And working experience The samples used in this research were education institution administrators and teachers in educational institutes. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, totaling 438 people, separated into 103 school administrators and 335 teachers in educational institutes By the sampling method stratified by distric. The research instruments were divided into 2 parts, part 1: General information of respondents and part 2, Academic Leadership of School Administrators. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were T-test, and a double difference test with the Scheffe method.

The results of the study showed that 1) the academic leadership of the school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. Where the side with the highest mean is The development of an environment that supports learning, followed by teaching and learning management and promoting the school's learning environment. And the side with the lowest mean is In the supervision and use of feedback in the teaching and learning process 2) A comparison of the academic leadership levels of the school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 3 found that the administrators and teachers with sex Highest qualification Performance status And working experience is different. There were statistically significant differences in opinions about academic leadership among school administrators at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณายิ่งจาก ดร. วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้สั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้การศึกษาวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤชฐา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา และนายพิชชากร อานุ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านดอยช้าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

กรรณิการ์ วีระวงค์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 5

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา 5

3. ขอบเขตด้านตัวแปร 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

ผู้นำและภาวะผู้นำ 10

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 17

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 44

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 53

กรอบแนวคิดการวิจัย 67
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 76
การเก็บรวบรวมข้อมูล 78
การวิเคราะห์ข้อมูล 79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 81
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 81
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 83
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน 91
บทที่ 5..... 104
บทสรุป..... 104
สรุปผลการวิจัย..... 105
อภิปรายผลการวิจัย..... 108
ข้อเสนอแนะ..... 113
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 113
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....113
บรรณานุกรม 114
ภาคผนวก..... 122
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 123
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 124

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

1

30

ประวัติผู้วิจัย 135

ประวัติผู้วิจัย 136

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....33

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....34

ตาราง 3 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....76

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....82

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม.....83

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน.....84

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน.....85

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน.....86

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้.....88

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน.....90

ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ 91

ตาราง 12 แแสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ 92

ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ..94

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 95

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการจัดการเรียนการสอน 96

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน.....96

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ 97

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน 98

ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 98

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 100

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน 100

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน.....101

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้.....102

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวน การเรียนการสอน.....103

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 68

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการให้มากที่สุด โดยมีเป้าหมายที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาได้โดยอิสระ รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนร่วมได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 53) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานวิชาการประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นจัดการและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการบริหารงานต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจะสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูได้ (เสาวนี ตรีพุทธรัตน์, 2554, หน้า 23) การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการผรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา และความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หากมองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้วเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน และประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 7)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อให้

ภารกิจของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประการหนึ่งคือความเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการกล่าวคือเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีหลักบริหารการศึกษา ปรัชญาของการใช้หลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการนิเทศกำกับติดตามให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (อดิศร เนาวนนท์, 2550 อ้างอิงใน บาลกีส กาซา, 2560, หน้า 3)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพราะผู้บริหารศึกษาคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้น จะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการรวมพลังครูทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจนั้น จะมีคุณลักษณะโดดเด่นอยู่หลายประการ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555 อ้างอิงใน เกตุสุดา กิ้งการจร 2560, หน้า 12) โดยดำเนินงานในการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทที่ผู้บริหารในการปฏิบัติ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 2) ภาวะผู้นำด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 3) ภาวะผู้นำด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) ภาวะผู้นำด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 3) ภาวะผู้นำด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 6) ภาวะผู้นำด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, pp. 221–224) โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงาน ร่วมมือกันด้วย

เทคนิควิธีที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหาร หากผู้บริหารสานศึกษามีความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ และกลวิธีการสอนที่หลากหลาย (เกตุสุดา กิ้งการจร, 2560, หน้า 12–13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัด 141 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 7) จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O–NET) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2561 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏว่า คุณภาพด้านผู้เรียนโดยภาพรวมทั้งเขต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกสาระการเรียนรู้ โดยได้คะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละ ดังนี้คือ ภาษาไทย 34.74 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 6.74 คณิตศาสตร์ 21.73 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 2.51 วิทยาศาสตร์ 25.17 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 1.78 และภาษาอังกฤษ 23.18 กว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 1.03 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏว่า คุณภาพด้านผู้เรียนโดยภาพรวมทั้งเขต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกสาระการเรียนรู้ โดยได้คะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละ ดังนี้คือ ภาษาไทย 54.52 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 4.10 คณิตศาสตร์ 25.86 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 4.18 วิทยาศาสตร์ 33.15 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 2.95 และภาษาอังกฤษ 29.45 กว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 3.25 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากเกณฑ์กำหนดขั้นต่ำร้อยละ 50 ทุกวิชา จากข้อมูลดังกล่าวอาจตั้งสมมติฐานได้ว่า คุณภาพด้านงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายอย่างเต็มที่ และยังจะส่งผลถึงคุณภาพการบริหารงานวิชาการโดยความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งแก้ไข พัฒนาการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 17)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำเกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ว่ามีภาวะผู้นำด้านวิชาการมากน้อยเพียงใดในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษายังผลไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สื่อออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 103 คน ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 335 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ ได้แก่

1) ชาย

2) หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด ได้แก่

1) ปริญญาตรี

2) ปริญญาโท

3) ปริญญาเอก

3.1.3 สถานภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ครูผู้สอน

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5 – 10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

3.2.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

3.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.2.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน

3.2.4 ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้

3.2.5 ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้มีคำศัพท์เฉพาะดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้

คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทัศนคติเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนการพัฒนาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร การส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน การประเมินหลักสูตร ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น การกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอนสำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ การจัดให้ครูได้มีการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ การส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ การตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดให้มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน อยู่อย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม และปลอดภัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียน การจัดแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู และนักเรียนกับชุมชน

5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดให้มีการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม

เสริมและการสอนเสริม การใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และการจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด และสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
   1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
   1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
   1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
   2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
   2.2 แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.3 พฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
   3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
   3.2 หลักการบริหารวิชาการ
   3.3 ความสำคัญของงานวิชาการ
   3.4 ขอบข่ายงานวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

พยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 231) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาสั่งการ รวบรวมความต้องการ และประสานความคิดของสมาชิกเข้าด้วยกัน เพื่อดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนบรรลุตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

มนูญ พรมรักษา (2554, หน้า 11) สรุปว่า พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ซึ่งผลสำเร็จของงานดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจของสมาชิก และผู้รับบริการ

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 14) กล่าวสรุปว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่ม มีอิทธิพลมีอำนาจ มีความสามารถชักจูง และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 14) สรุปว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีคุณลักษณะและความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยการจูงใจหรือใช้อิทธิพล ชี้นำให้บุคคลอื่นกระทำหรือไม่กระทำสิ่งที่ต้องการด้วยความเต็มใจให้แก่องค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ หรือจูงใจและช่วยเหลือผู้ตาม สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

สัมมา รธนิธย์ (2553ข, หน้า 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์การ ที่

พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 204) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความหมายของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุ ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 17) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ชักนำ จูงใจบุคคลหรือกลุ่ม ให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 16) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 15) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการจะใช้อำนาจอิทธิพลหรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเมใจเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

Bass (1981, pp. 7–14 อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมในกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ

4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม

5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำและผู้ตาม

8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง

10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานงานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Yukl (2005, pp. 5 อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 49) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำได้หลายแนวทาง เช่น

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผล โดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยา และทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพอใจ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำต่อบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สัมมา รธนิธย์ (2553ข, หน้า 251)กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นในการดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัติ จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและมวลสมาชิก

กุลรัศมี ศิริกรวุฒิพงศ์ (2553, หน้า 15) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน เปรียบเสมือนแสงนำทางทางองค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ ซึ่งเป็นตัวอย่าง เป็นตัวแทน และเป็นศูนย์รวมกำลังของบุคลากร จึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะ ผู้บังคับบัญชาและผลต่องานส่วนรวมความสามารถ และลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของหน่วยงาน โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ภาวะผู้นำ คือ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

2. ผู้นำเป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่มฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

3. ภาวะผู้นำเป็นศิลป์อันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77–78) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ การขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งรวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่องเช่น การศึกษาประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในโครงการหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีความยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้ สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้

เช่นบุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่บ้านเท่านั้นแต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เมื่อหน่วยงานเผชิญเหตุการณ์คับขัน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้แก่บุคลากร เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสถานการณ์คับขัน หรือสถานการณ์ที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเพราะ ในสถานการณ์เช่นนั้น ผู้บริหารต้องเพิ่มความเข้มแข็ง ความระมัดระวัง ความรอบคอบ และกล้าคิดและตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานว่าพ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 91) ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าจะจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงจำเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและ ต้องทำงานอย่างหนักด้วยดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนมีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์การ ผู้นำองค์การต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการโน้มน้าวผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจจะเสี่ยงกระทบถึงความอยู่รอดขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยิ่งมี

ความสำคัญยิ่งขึ้น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ เพื่อให้หน่วยงานพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126-129) ได้แบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่อดีต ถึงปัจจุบัน ออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรง และอื่น ๆ ผู้นำจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตาม การมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วยทำให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นเพียงเท่านั้น แต่เขายังคงจะต้องรู้จักเลือกใช้คุณลักษณะต่าง ๆ ให้ถูกกาลเทศะ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการยืนยันเป็นข้อสรุปได้ว่า คุณลักษณะใดบ้างที่จะทำให้ผู้นำคนนั้น ๆ เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยนำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแยกได้หลายแนวคิด แต่แนวคิดที่สำคัญคือผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรม และผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

การแบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะพฤติกรรมมีหลายวิธีตามลักษณะต่าง ๆ เช่น ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะของพฤติกรรม ลักษณะการบริหาร และทฤษฎี 3 มิติของเร็ดดิน ฯลฯ

สรุปได้ว่า การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการบริหารการศึกษาที่สำคัญ ผู้วิจัยได้เลือกสรรแนวคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัยออกเป็น 2 แนวคิด แนวคิดที่ 1) ได้แบ่ง

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่อดีต ถึงปัจจุบัน ออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ คือ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดที่ 2) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านไว้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย์ ภาวะผู้นำทางด้านการศึกษา ภาวะผู้นำด้านเชิงสัญลักษณ์ ภาวะผู้นำด้านเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีผู้ที่กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ชโลทร ปิงเมือง (2556, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและการนำกลุ่มให้ดำเนินกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด โดยร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

มัลลิกา เชาว์ปัญญเวช (2556, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

สิริทร คงคูณ (2556, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 23) สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 30) สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษา ในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 22) สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและพัฒนางานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ การวางแผนการพัฒนา การใช้หลักสูตร การนิเทศการศึกษา กำหนดเป้าหมาย การสนับสนุนและการส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาสภาพการทำงานของครู การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เป็นที่น่าพอใจ การอำนวยการเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Murphy's Model

Murphy (1990, pp. 201) ได้ทำการกลั่นกรองและเพิ่มเติมรายละเอียดของกรอบแนวคิด ด้วยการทบทวนและบูรณาการจากงานวิจัยตามแหล่งข้อมูลหลัก ๆ 4 เรื่อง ได้แก่ งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล งานวิจัยเกี่ยวกับการปรับปรุงโรงเรียน งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคณะผู้ทำงาน และงานวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ

จากการศึกษาทบทวนดังกล่าว เขาได้ร่างและอธิบายรายละเอียดกรอบขอบเขตงานของภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน และ 16 องค์ประกอบ การพัฒนาพันธกิจและเป้าหมายยังคงเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ในภาวะผู้นำทางวิชาการ แต่ได้รวมบทบาทของผู้บริหาร คือ การส่งเสริมคุณภาพการสอนและการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมาไว้ในด้านการบริหารจัดการด้านการสอน เมอร์ฟีได้ขยายขอบเขตของการส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกโดยการรวมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมี 4 ด้าน และ 16 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการพัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย (Developing mission and goals) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การจัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการจัดการภารกิจทางการศึกษา (managing the educational production function) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมคุณภาพการสอน การนิเทศและการประเมินผลการสอน การจัดสรรและรักษาเวลาในการสอน การประสานงานด้านหลักสูตร และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (Promoting and academic learning climate) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างความคาดหวังและมาตรฐานที่เป็นบวก การปรากฏตัวให้เห็นอยู่เสมอ การจัดหาสิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน และการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ (developing a supportive work environment) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย การจัดหาโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องในสิ่งที่มีความหมาย การพัฒนาความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของคณะผู้ทำงาน การระดมทรัพยากรภายนอกเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียนและการสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hopkins และคณะ

Hopkins (1997) ได้สรุปรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องมีลักษณะ ดังนี้ คือ มีความสามารถในการสื่อสารค่านิยม และวิสัยทัศน์ไปสู่การเรียนรู้และผลสำเร็จของนักเรียนและสามารถสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติ และโครงสร้างที่จำเป็นในการส่งเสริมนักเรียนอย่างยั่งยืน มีความเข้าใจในขอบข่ายโครงสร้างของการจัดการเรียน การสอนและผลกระทบต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการจำแนกระหว่างโครงสร้างการพัฒนาและการรักษาสภาพ กิจกรรมและวัฒนธรรมต่าง ๆ การกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ ความสามารถในการวางแผนอย่างน้อย

ที่สุดคือแผนระยะกลาง และการจัดหางบประมาณมาใช้เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การเข้าใจในธรรมชาติและวิธีการพัฒนาศักยภาพและบทบาทเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างยั่งยืน มุ่งมั่นที่ส่งเสริมการสอบถามหาความรู้ว่า “อย่างไร” มากกว่า “อะไร” มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการชีวิตของครูความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือและการสนับสนุนในทางบวก

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mc Ewan

McEwan (2003, pp. 64) กล่าวว่าการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาเพื่อจะได้เป็นผู้นำทางวิชาการในปัจจุบันนี้ต้องเรียนรู้ภารกิจเพิ่มขึ้น มีงานศึกษาวิจัยผู้บริหารโรงเรียนในรัฐอิลลินอยส์กว่า 500 แห่งที่ระบุพฤติกรรมงานต่าง ๆ และทักษะที่จำเป็นที่สุดในการเป็นภาวะผู้นำโรงเรียน (School leadership) ให้ประสบความสำเร็จ สิ่งดังกล่าว ได้แก่ การประเมินการทำงานของคณะทำงาน การตั้งความคาดหวังที่สูงสำหรับนักเรียนและคณะทำงาน มีแบบมาตรฐานทางวิชาชีพ สร้างและการธำรงรักษาไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ธำรงรักษาซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การปรากฏตัวให้เห็นอยู่เสมอ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย การพัฒนาแผนปรับปรุงโรงเรียน การจัดทำระบบการสื่อสารภายใน การสัมภาษณ์ผู้สมัครเป็นครู การทำตามคำสั่งแผนงานการศึกษา ผู้ที่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีฐานความรู้ เต็มใจที่จะทำงานเต็มใจในการอุทิศเวลา ยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถก้าวเดินไปข้างหน้าได้แม้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน และสามารถมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้อื่นได้ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลของ McEwan นั้น มีอยู่ 7 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. การตั้งเป้าหมายทางวิชาการชัดเจน ในขั้นนี้เกี่ยวข้องกับครู ในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและการจัดเตรียมงานด้านวิชาการของโรงเรียน การร่วมมือในการกำหนดหลอมรวมโปรแกรมการสอนเพื่อพัฒนางานวิชาการ การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การประเมินเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครูเพื่อปรับปรุงโปรแกรมการสอนในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งโปรแกรมการสอนดังกล่าวต้องอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยและมีการประเมินเพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนอย่างเหมาะสม

2. การเป็นหลักให้แก่คณะทำงานของตนเอง ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องสื่อสารถึงความคาดหวังที่สูงแก่นักเรียนเพื่อโรงเรียนของพวกเขา โดยผู้บริหารต้องถ่ายทอดให้นักเรียนทั้งหมดรับรู้ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนที่มีความต้องการ สังเกตและ

เสริมแรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ มีการจัดการที่ดีในห้องเรียน ติดตามความก้าวหน้าของผลการเรียนนักเรียน

3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนที่นำไปสู่การเรียนรู้ โดยการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพในชั้นเรียน

4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจในโรงเรียน มีการสื่อสาร 2 ทางกับบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5. การตั้งความคาดหวังสูงแก่บุคลากร โดยช่วยเหลือครูให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลในด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสอนในโรงเรียน หมั่นสังเกตและเยี่ยมชั้นเรียนทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้คำแนะนำแก่ครูในการตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความต้องการของแต่ละบุคคล

6. การพัฒนาภาวะผู้นำของครู ผู้บริหารต้องประชุมเพื่อวางแผนในการแก้ปัญหาการตัดสินใจระหว่างครูในการจัดการปัญหาทางวิชาการ หาโอกาสในการฝึกฝนความร่วมมือการตัดสินใจร่วมกัน การแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การพัฒนาหลักสูตร และการนำเสนอผลงา

7. การมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อนักเรียน บุคลากรทีมงาน และผู้ปกครองนักเรียน เช่น การพูดคุยกับนักเรียนเกี่ยวกับชีวิตทางบ้าน การสนับสนุนให้บุคลากรเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเปิดใจในปัญหาของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง และมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งศีลธรรมให้อยู่ในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Krug

Krug (1993, pp. 240) กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การนิยามและการสื่อสารพันธกิจที่ชัดเจน (Defining and communicating a clear mission) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับคณะผู้ทำงาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

2. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน (Managing curriculum and instruction) การจัดการและการประสานงานด้านหลักสูตรและการจัดสรรเวลาในการสอนที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนโปรแกรมการสอนและจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ การนิเทศการสอน (Supervising teaching) ให้การนิเทศและการแนะนำแก่ครูผู้สอนและสนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่จะทำได้ จุดเน้นของผู้นำทางวิชาการต้องมุ่งที่การพัฒนาคณะผู้ทำงานมากกว่าการประเมินการบรรลุผลสำเร็จ

สำคัญคือประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนจะต้องดีขึ้นหรือกระตุ้นให้ครูเอาใจใส่มากขึ้นที่จำเป็นต่อการทำงานแก่ครูเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring learning progress) การติดตามและประเมินผลผู้เรียนโดยการทดสอบหรือการสอบ ใช้ผลการสอบเพื่อการจัดหาสิ่งสนับสนุนแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและให้ผู้ปกครองเข้าใจว่าการปรับปรุงนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น

2. การสนับสนุนบรรยากาศการสอน (Promoting instructional climate) สร้างสรรค์บรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีความน่าสนใจและมีความเป็นกันเอง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy

Ali-Mielcarek and Hoy (2005, pp. 178) ได้พัฒนากรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เรียบง่ายขึ้นจากการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 223), Murphy (1990, pp. 201), Max Weber (1996, pp. 146) พบว่า กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าวได้แสดงถึงภารกิจที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ 3 ประการ คือ การกำหนดพันธกิจและการสื่อสารเป้าหมาย การกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับของกระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมและการให้ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูทั้ง 3 ขั้นตอนของภาวะผู้นำทางวิชาการนี้ประกอบด้วยทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke and Latham (1990, pp. 156) ซึ่งให้เหตุผลว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีประสิทธิผลมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Alig-Mielcarek and Hoy ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดและการสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน (Defines and communicates shared goals) ด้านนี้ผู้นำทางวิชาการทำงานร่วมกับคณะครูในการกำหนด การสื่อสารและตั้งเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ได้แก่ การใช้ข้อมูลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการ สื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนกับคณะครู สนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน ส่งเสริมมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน 2) ด้านการกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน (Monitors and provides feedback on the teaching and learning process) ด้านนี้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาการ ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อพบปะกับครูและนักเรียน การกำกับติดตามในชั้นเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอนถูกต้องตามเป้าหมายของโรงเรียน การสังเกตครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ประเมินครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอน การให้

ข้อมูลย้อนกลับต่อการสอนของครู และต่อการเรียนของนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนอย่างกว้างขวาง (Promotes school wide professional development) ในด้านนี้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพของตนเองโดยจัดหาโอกาส และการวางแผนฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพแก่ครูผู้มีความต้องการซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรแหล่งความรู้ทางวิชาชีพแก่ครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hoy and Hoy

Hoy and Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ (instruction leader) แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารผู้เดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ทั้งผู้บริหารและครูควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ครูเป็นผู้ทำการสอนเป็นผู้ที่รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นที่เข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายความเป็นเลิศทางวิชาการที่ชัดเจน และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน และการแปลวิสัยทัศน์นำสู่การปฏิบัตินั้นมีได้ดังนี้

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมาในโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า จุดเน้นด้านงานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของนักเรียน ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจังและเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือซึ่งทำได้ด้วยทั้งวาจาและการกระทำว่า นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ครูและนักเรียนเอาใจใส่และปฏิบัติหน้าที่ต่อความสำเร็จทางวิชาการ

2. ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมทั้งครูและผู้บริหารต้องร่วมมือและช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจแก่ครูและนักเรียน และขวัญกำลังใจ การกำกับติดตามและประเมินการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูเป็นประจำโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง

3. ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยครูเปลี่ยนและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนเองในห้องเรียน ดังนั้นแรงจูงใจและความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรและสิ่งจำเป็นแก่ครูเพื่อให้ครูได้ใช้ตามความต้องการในการปฏิบัติงานในห้องเรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีทันต่อการพัฒนาในสิ่งใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียน การประเมินผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับรู้รับทราบและแสดงความยินดีร่วมกันกับครูและนักเรียนเมื่อมีผลงานเป็นเลิศทางวิชาการ เพราะกิจกรรมเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Bossert

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Bossert (1988 อ้างอิงใน วันเผด็จ มีชัย, 2554, หน้า 24) มีลักษณะดังนี้

1. เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานเหล่านั้น

2. ให้เวลาในการประสานงานครูและดูแลการสอนของครูมากขึ้น

3. มีความชำนาญในการสอน สังเกตการณ์สอนของครูบ่อยมากขึ้น นิเทศการสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และการประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

4. ใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น

5. ขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนการสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา

6. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลงและลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง

7. โครงสร้างของชุมชนและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด Weber's Model

Max Weber (1996, pp. 146) ได้ระบุแนวคิดที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการจากทบทวนวรรณกรรมมีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining the school's mission) ผู้นำทางวิชาการจัดทำวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2)ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้

สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนการใช้วิธีการและรูปแบบการสอนที่ดีที่สุด และจัดหาข้อมูลในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Promoting a positive learning climate) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการให้การสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยการสื่อสารเป้าหมาย การสร้างความคาดหวังที่สูงและสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ 4) ด้านการสังเกตและการปรับปรุงการสอน (Observing and improving instruction) ด้านนี้ผู้นำทางวิชาการสังเกตและปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน และจัดหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) การประเมินโครงการสอน (Assessing the instructional programs) ในด้านนี้ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องการวางแผน การออกแบบการบริหารจัดการ และการวิเคราะห์ เพื่อประเมินความมีประสิทธิผลของหลักสูตร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy's Model

ในปี ค.ศ.1985 Hallinger and Murphy (1985, pp. 223) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการด้านการสอนโดยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และทบทวนวรรณกรรมของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จากการวิเคราะห์จากงานวิจัยเชิงประจักษ์และทฤษฎีของเขา และได้สร้างกรอบการบริหารจัดการทางด้านวิชาการใน 3 ด้าน และ 11 องค์ประกอบ 3 ด้านดังกล่าว ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defines the mission) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (Manage instructional program) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การนิเทศและการประเมินผล การสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน (Promote school climate) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การควบคุมเวลาในการสอน การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดการให้มีสิ่งจูงใจแก่ครู การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งเสริมการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดเริ่มต้นมาจากการศึกษาโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับการพัฒนามาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 โดยนักวิชาการชาวตะวันตก ได้แก่ Hallinger and Murphy (1985), Murphy (1990), Max Weber (1996), Hallinger (2003) และ Ali-Mielcarek and Hoy (2005) กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy ที่พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ.1985 เป็น

รูปแบบที่ใช้กันมากในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ นับตั้งแต่ ปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมาถึงปี ค.ศ.2011 ได้มีการใช้รูปแบบนี้ศึกษาในงานวิจัยมาแล้วทั้งหมด 130 ชิ้น Abdullah and Kassim (2012) Hallinger (2005) ได้กล่าวถึง แนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า มีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่โดดเด่นและมีชื่อเสียงอยู่หลายรูปแบบในช่วงทศวรรษ 1980 แต่รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้มากที่สุดในการศึกษางานวิจัยที่ประจักษ์ คือ รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985)

3. พฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึง พฤติกรรมและองค์ประกอบของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้มากมาย ดังนี้

สำนักงานการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005, pp. 3–17 อ้างอิงใน กมล ตราชู, 2553, หน้า 82) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการว่าต้องแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. การจัดลำดับความสำคัญ (prioritization) โดยถือว่าการสอนและการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอภาวะผู้นำเป็นสมดุลของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ งานการเรียนการสอนก็ยังต้องเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องจัดการเวลาให้

2. การให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์กับการอ่าน (scientifically–based reading research) ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดีโดยอาศัยงานวิจัยเกี่ยวกับการอ่านและรู้ดีเกี่ยวกับการสอนอ่านอย่างมีประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลาที่ช่วยให้กำกับติดตามได้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

3. การเน้นความสอดคล้องต่อหลักสูตรการสอน การประเมินผลและมาตรฐาน (focus on alignment of curriculum, instruction, assessment and standards) ถ้าหากความสำเร็จของนักเรียนคือ เป้าหมายและสามารถวัดได้ด้วยการประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์ หลักสูตร การสอนและการประเมิน เหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่านักเรียนประสบผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินไปเรื่อย ๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและการประเมินผลหมุนเวียนผ่านขั้นตอนการพัฒนาไปเรื่อย ๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลาย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เจ้าหน้าที่สามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็น

ผู้นำที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบาย หลักสูตร สามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางเน้นงานการเรียนการสอนเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้

5. วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ (culture of continuous learning of adults) การสอนที่มีประสิทธิผลนั้นเป็นทักษะที่ต้องเติมเต็ม ครูทุกคนสามารถใช้เวลาที่เหลือทำประโยชน์เพื่อปรับปรุงการสอนของตนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมเห็นว่าการปรับปรุงการสอนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่เห็นความสำคัญของการคงสภาพการเรียนรู้ยอมให้ครูได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวข้องกันนี้ผู้นำจะคอยติดตาม กำกับและให้การสนับสนุนให้การเรียนรู้ใหม่ให้มีความยั่งยืน

Benne and Sheets (1997, pp. 8 อ้างอิงใน ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ, 2557, หน้า 40) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงยุทธวิธีในอันที่จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ดังนี้

1. บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุน เสนอจุดหมายการทำงานให้ข้อเสนอแนะวิธีทำงานและข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา

2. บทบาทการเป็นผู้เสาะหา ผู้ให้ข้อมูล สอบถามหาข้อมูลนำข้อมูลแสดงทรรศนะและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืองานที่ทำ

3. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยกันได้ดี

4. บทบาทเป็นผู้ชี้นำ สรุปผล ชี้ประเด็นที่เบี่ยงเบนจากจุดหมาย ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน

5. บทบาทเป็นผู้ให้พลัง กระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น

6. บทบาทเป็นผู้กระตุ้น แสดงความเป็นมิตรความอบอุ่นใจให้กับสมาชิกของกลุ่มกระตุ้นพวกเขา และให้การยอมรับในการมีส่วนร่วมของพวกเขา

7. บทบาทเป็นผู้ปรองดอง ประสานความคิดเห็นที่เป็นที่ตกลงกันของสมาชิกกลุ่มและพยายามลดความแตกต่างที่ไม่ลงรอยกัน

8. บทบาทเป็นผู้รักษาประตู พยายามให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกคน

9. บทบาทเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน ให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่ม และตรวจสอบความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม

10. บทบาทเป็นผู้สังเกตการณ์กลุ่ม เฝ้ามองการทำงานของกลุ่มให้ข้อมูลย้อนกลับถึงสิ่งที่สมาชิกทำกันอยู่และแนวทางการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น

11. บทบาทเป็นผู้ตาม กลุ่มทำอย่างไรก็ทำตามอย่างเป็นมิตร

วีรชาติ วิลาศรี (2550, หน้า 12 อ้างอิงใน อุดม เหล็กเพ็ชร, 2560, หน้า 23) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ

2. บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

3. บทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์กร ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์การ การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การให้ความกระจ่างในข้อสงสัยหรือประเด็นปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น

5. บทบาทหน้าที่ในการอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

6. บทบาทหน้าที่ในการรายงาน คือ มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการลำดับความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ต้องผู้เป็นที่ให้ความสนใจ ให้ความสำคัญงานวิชาการ มีการวางแผนจัดวางบุคลากรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ให้คำแนะนำ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ มีการนิเทศและกำกับให้การเรียนการสอน

เป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนด สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Hoy and Hoy (2003) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการด้านการสอนโดยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและทบทวนวรรณกรรมของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จากการวิเคราะห์จากงานวิจัยเชิงประจักษ์และทฤษฎีของเขา และได้สร้างกรอบการบริหารจัดการทางด้านวิชาการใน 3 ด้าน และ 11 องค์ประกอบ 3 ด้านดังกล่าว ได้แก่

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defines the mission) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน (Manage instructional program) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

2.3 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน (Promote school climate) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมเวลาในการสอน

3.2 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู

3.3 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

3.4 การจัดการให้มีสิ่งจูงใจแก่ครู

3.5 การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ

3.6 การจัดให้มีสิ่งเสริมการเรียนรู้

Murphy (1990, pp. 201) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน และ 16 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย (Developing mission and goals) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การจัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2. ด้านการจัดการภารกิจทางการศึกษา (managing the educational production function) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 การส่งเสริมคุณภาพการสอน

2.2 การนิเทศและการประเมินผลการสอน

2.3 การจัดสรรและรักษาเวลาในการสอน

2.4 การประสานงานด้านหลักสูตร

2.5 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (Promoting and academic learning climate) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

3.1 การสร้างความคาดหวังและมาตรฐานที่เป็นบวก

3.2 การปรากฏตัวให้เห็นอยู่เสมอ

3.3 การจัดหาสิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน

3.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ (developing a supportive work environment) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

4.1 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย

4.2 การจัดหาโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องในสิ่งที่มีความหมาย

4.3 การพัฒนาความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของคณะผู้ทำงาน

4.4 การระดมทรัพยากรภายนอกเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน

4.5 การสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน

Ali-Mielcarek and Hoy (2005, pp. 178) ได้พัฒนากรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เรียบง่ายขึ้นจากการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 223), Murphy (1990, pp. 201), Max Weber (1996, pp. 146) พบว่า กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าวได้แสดงถึงภารกิจที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ด้านการกำหนดและการสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน (Defines and communicates shared goals) ด้านนี้ผู้นำทางวิชาการทำงานร่วมกับคณะครูในการกำหนดการสื่อสารและตั้งเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ได้แก่ การใช้ข้อมูลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการ สื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนกับคณะครู สนับสนุนให้ครูใช้

ข้อมูลวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน ส่งเสริมมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน

2. ด้านการกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน (Monitors and provides feedback on the teaching and learning process) ด้านนี้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาการ ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อพบปะกับครูและนักเรียน การกำกับติดตามในชั้นเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอนถูกต้องตามเป้าหมายของโรงเรียน การสังเกตครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ประเมินครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับต่อการสอนของครู และต่อการเรียนของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนอย่างกว้างขวาง (Promotes school wide professional development) ในด้านนี้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพของตนเองโดยจัดหาโอกาสและการวางแผนฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพแก่ครูผู้มีความต้องการซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรแหล่งความรู้ทางวิชาชีพแก่ครู

Max Weber (1996, pp. 146) ได้ระบุองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการจากทบทวนวรรณกรรมมีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining the school's mission) ผู้นำทางวิชาการจัดทำวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนการใช้วิธีการและรูปแบบการสอนที่ดีที่สุด และจัดหาข้อมูลในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการสอน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Promoting a positive learning climate) เป็นบทบาทที่ผู้นำทางวิชาการให้การสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกโดยการสื่อสารเป้าหมาย การสร้างความคาดหวังที่สูงและสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ

4. ด้านการสังเกตและการปรับปรุงการสอน (Observing and improving instruction) ด้านนี้ผู้นำทางวิชาการสังเกตและปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน และจัดหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู

5. การประเมินโครงการสอน (Assessing the instructional programs) ในด้านนี้ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องการวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ และการวิเคราะห์ เพื่อประเมินความมีประสิทธิผลของหลักสูตร

Krug (1993, pp. 432–433) กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การนิยามและการสื่อสารพันธกิจที่ชัดเจน (Defining and communicating a clear mission) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับคณะผู้ทำงาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

2. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน (Managing curriculum and instruction) การจัดการและการประสานงานด้านหลักสูตรและการจัดสรรเวลาในการสอนที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนโปรแกรมการสอนและจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานแก่ครูเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching) ให้การนิเทศและการแนะนำแก่ครูผู้สอนและสนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่จะทำได้ จุดเน้นของผู้นำทางวิชาการต้องมุ่งที่การพัฒนาคณะผู้ทำงานมากกว่าการประเมินการบรรลุผลสำเร็จสิ่งสำคัญคือประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนจะต้องดีขึ้นหรือกระตุ้นให้ครูเอาใจใส่มากขึ้น

4. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring learning progress) การติดตามและประเมินผลผู้เรียนโดยการทดสอบหรือการสอบ ใช้ผลการสอบเพื่อการจัดหาสิ่งสนับสนุนแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและให้ผู้ปกครองเข้าใจว่าการปรับปรุงนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น

5. การสนับสนุนบรรยากาศการสอน (Promoting instructional climate) สร้างสรรค์บรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีความน่าสนใจและมีความเป็นกันเอง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hoy and Hoy (2003), Murphy (1990, pp. 201), Ali-Mielcarek and Hoy

(2005, pp. 178), Max Weber (1996, pp. 146), Krug (1993, pp. 432-433 อ้างอิงใน Krunger, 2003, pp. 207) สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ฮอย และฮอย (2003, อ้างอิงใน ไกศิษฎ์ เปลรินทร์, 2552)	เมอร์ฟี (Murphy, 1990)	อลิค-ไมคาเร็ค และฮอย (Alig-Mielcarek and Hoy, 2005)	เวเบอร์ (Max Weber, 1996)	ครัก (Krug 1992, pp. 432-433 อ้างอิงใน Krunger, 2003)	ความถี่
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	✓	✓		✓	✓	5
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4	ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้		✓				1
5	ด้านการกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน			✓			1
6	ด้านการประเมินโครงการสอน				✓		1
7	ด้านการนิเทศการสอน				✓	✓	2
8	ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน					✓	1
	รวม	3	4	3	5	5	

จากตารางวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาได้ 8 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) ด้านการกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน 5) ด้านการประเมินโครงการสอน 6) ด้านการประเมินโครงการสอน 7) ด้านการนิเทศการสอน 8) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งบางองค์ประกอบมีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ด้านการจัดการเรียนการสอน
3	ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	
4	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน
5	ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้
6	ด้านการกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน	ด้านการกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน
7	ด้านการนิเทศการสอน	
8	ด้านการประเมินโครงการสอน	

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการกำกับติดตามและ

การใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน โดยแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบ ขอบเขตของงานทางด้านวิชาการที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221–224) กล่าวว่าการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษานั้น จะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยคณะทำงานต้องมีส่วนในการกำหนดเป้าประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมถึงความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุด เป้าประสงค์ในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้น เป้าประสงค์ของสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะที่เข้าใจและปฏิบัติง่ายต่อบุคลากร ในการที่จะนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในห้องเรียน การวางแผนงานเพื่อดำเนินงานทางวิชาการของสถานศึกษาถือเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดขึ้นเพื่อให้คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบทั่วกัน อย่างเป็นทางการ เช่น การจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องการชี้แจงในคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน และไม่เป็นทางการ เช่น การปรึกษาหารือกับคณะครู เป็นต้น การติดต่อสื่อสารถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการและการอำนวยการทุกขั้นตอนของการบริหาร ต้องมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้มีเหตุผล เกิดความเข้าใจที่ดี และปลูกฝังความสามัคคีในองค์การ การจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์การ จึงถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

พนัส ด้วงเอก (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ซึ่งในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือของผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา แสดงเป้าประสงค์อันสูงส่ง หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนที่มีภาระหน้า หรือพันธกิจร่วมกันเพื่อกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา พร้อมทั้งเป้าหมาย การจัดทำแผนปฏิบัติการ การติดตามผลตรวจสอบ ตลอดจนจัดทำรายงาน แจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการ

ปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 33) สรุปว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 40) สรุปไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึงการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน มีกรอบการวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในการทำงานของคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติที่เกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโรงเรียนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้มีความเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

อุดม เหล็กเพ็ชร (2560, หน้า 6) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทัศนคติเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 189–190) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร ในด้านบริหารหลักสูตรและ

การสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เป้าหมายของสถานศึกษาถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในห้องเรียน โดยประสานเป้าหมายของสถานศึกษากับมาตรฐานของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนบุคลากรด้านการสอนให้ตรงตามมาตรฐาน ควบคุมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด และผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตรการประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 35) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 36) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถการประสานงานกับครูในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และ การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 42) สรุปว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศและการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร การให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบของ

นักเรียนไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร การส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน การประเมินหลักสูตร ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง การสร้างบรรยากาศบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ทั้งด้านตัวครูนักเรียนและการเรียนการสอน รวมทั้ง มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 222–223) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้รางวัล และการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวหาก แต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้นผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงาน และในทีซึงนักเรียนเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเองผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจังเวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียน มักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทาง

ควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง หลักการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไว้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญ ทั้งความรู้และคุณธรรม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 9-10) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายครูผู้สอน จึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด ทั้ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม/ กระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 38) สรุปว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นหรือช่วงชั้นให้มีความชัดเจน โดยมีคณะทำงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์

อย่างไม่เป็นทางการกับครูและนักเรียน ซึ่งจะทำให้รับทราบข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้ผลตอบแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริมและเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 44) สรุปว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น รอยยิ้ม การยกย่องชมเชย การแสดงออกถึงการตะหนักในคุณค่าของความสำเร็จของนักเรียน การแสดงความเอาใจใส่ และการประกาศเกียรติคุณแก่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จ และนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น การกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอนสำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ การจัดให้ครูได้มีการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ การส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ การตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน การจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดให้มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน อยู่อย่างสม่ำเสมอ

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้

Poster Cyril (1999, pp. 8–10) กล่าวว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม สะดวกสบาย มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้เอื้อต่อ

การเรียนการรู้ เน้นให้โรงเรียนดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือกับองค์การ การบริหารงานโรงเรียนมีการปฏิบัติรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน การตอบสนองความต้องการของนักเรียน การให้บริการนักเรียนที่สะดวก รวดเร็ว และการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย

Blanford Sonia (2006, pp. 41–42) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมนับว่ามีความสำคัญต่อการยริหารโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ ทำให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดอาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียน การพัฒนาหลักสูตร การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรินกับนักเรียน นักเรียนกับครู และนักเรียนกับชุมชน

พระอโนชา สิมพา (2553, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ภายในโรงเรียนทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ที่จะส่งเสริมและอำนวยต่อการเรียน และพัฒนาการทุกด้านของนักเรียน ได้แก่ ระบบการศึกษา การเรียนการสอน สภาพการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ กิจกรรมที่ทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ความสนใจ รวมทั้งอาคารสถานที่ที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมและพัฒนาการทุกด้านของนักเรียน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายของโรงเรียน สถาบันและเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ตามที่สังคมต้องการ และได้จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านอาจารย์ ครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการบริการนักศึกษา และด้านกิจกรรมนักศึกษา

สุกฤษฎิ์ อัญบุตร (2553, หน้า 34) กล่าวว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง องค์ประกอบภายใน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับเพื่อน รวมทั้งความเป็นระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่วิทยาลัย โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนดได้ แบ่งสิ่งเร้าเชิงสภาพแวดล้อมออกเป็นเป็น 4 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

อินทิรา บริบูรณ์ (2556, หน้า 53) กล่าวว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวนักเรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและ

นามธรรม ส่งผลต่อนักเรียนทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน และในห้องเรียน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ เหมาะสม และสนับสนุนการเรียนรู้ มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี หรือสภาพการณ์ที่มีผลต่อการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ และการนำวิธีการไปใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู

ประวีณา โภควณิช (2560, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่อยู่ในสภาพการเรียนรู้อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอนความสัมพันธ์กับเพื่อน รวมทั้งความเป็นระเบียบความสะอาดของอาคารสถานที่ การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในสถานศึกษาที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งด้านกายภาพและด้านสังคม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม และปลอดภัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียน การจัดแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู และนักเรียนกับชุมชน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 189-190) กล่าวว่า การกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และถูกถ่ายทอดไปสู่ห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของสถานศึกษากับมาตรฐานของการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยให้การสนับสนุนครูด้านการเรียนการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ การควบคุมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งด้านการนิเทศ ติดตามและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Ali-Mielcarek and Hoy (2005, pp. 178) กล่าวไว้ว่า การกำกับติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน (Monitors and provides feedback on the

teaching and learning process) ด้านนี้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาการ ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อพบปะกับครูและนักเรียน การกำกับติดตามในชั้นเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอนถูกต้องตามเป้าหมายของโรงเรียน การสังเกตครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ประเมินครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับต่อการสอนของครู และต่อการเรียนของนักเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 225) กล่าวไว้ว่า การกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตน ผู้บริหารซึ่งมีพระเดชก็สามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสม เพื่อมิให้บุคคลใดกระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 42) สรุปว่า การกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เกตุสุดา กิ้งการจร (2560, หน้า 39) สรุปว่า การกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพจุดหมายของหลักสูตร มีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และมีการจดบันทึก การให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับแก่ครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดให้มีการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริมและการสอนเสริม การใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และ

การจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

สายหยุด ประกิคะ (2552, หน้า 30-31) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลให้ได้ผลดีขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

นัยนา อังคุตรานนท์ (2553, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม พัฒนา กระตุ้น แนะนำอำนวยการ และประสานงานให้ครูร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

นภดล จุ้ยเปี่ยม (2553, หน้า 32) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เริ่มจากการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการเพื่อวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและจุดมุ่งหมายของการศึกษา การบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานการติดตาม ตรวจสอบหลักสูตรและการสอน การจัดให้มีการพัฒนาและอบรมครู การนิเทศ ติดตามการศึกษา การดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาและวิจัยการศึกษา การประเมิน ตรวจสอบมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางวิชาการของสถานศึกษา

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์ (2556, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด สิ่งสำคัญของงานวิชาการคือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่จะต้องดำเนินการเป็นด้าน ๆ

เฉลิมพล นาแซง (2557, หน้า 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จิรมล สิทธิศักดิ์ (2557, หน้า 10) กล่าวสรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินภารกิจทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในหรือภายนอกห้องเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

พิทรัตน์ บรรจงงาม (2557, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนหรือสถานศึกษาในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนหรือผู้รับบริการตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

รัตนาภรณ์ ซื่อตรง (2558, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุงเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) สูงสุดแก่นักเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศติดตามรวมทั้งการประเมินเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

2. หลักการบริหารวิชาการ

การบริหารโดยทั่วไปมีความมุ่งหมายเพื่อต้องการให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งมีเทคนิควิธีเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยหลักการและกระบวนการ โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 9) ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้น ในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความชัดเจน ให้สถานศึกษากำหนดและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยยึดกรอบตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของชุมชนและสังคม สอดคล้องกับสภาพปัญหาอย่างแท้จริง โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม ส่งเสริมสถานศึกษาบริหารจัดการการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายการจัดการศึกษาและศึกษาค้นคว้า เพื่อจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยจัดให้มีตัวชี้วัดคุณภาพในการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกระดับชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 6) กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการไว้ 2 ประเด็น คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเพิ่มผลผลิตขึ้น โดยการลงทุนเท่าเดิม กล่าวคือ นักศึกษา และนักเรียน สามารถสำเร็จการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนด โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา หรือช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตที่ได้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถทักษะคุณภาพและการจัดการได้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2549, หน้า 22-25 อ้างอิงใน สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561, หน้า 19) กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือ ผลผลิต และกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับการพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอโดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการโดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะเพิ่มขึ้นรวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กัน คือประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 ประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การกำกับดูแลอย่างดี ประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

4.1 เป้าหมายต้องสอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน (Relevance) สถานศึกษาต้องทำสิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ของผู้เรียนและของสังคม

4.2 มีความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการบริหารต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ อธิบายได้ด้วยเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

4.3 ทุกขั้นตอนต้องมีผู้รับผิดชอบ (Accountability) มีผู้ยอมรับในผลของการกระทำ และพร้อมในการแก้ปัญหา

4.4 กระบวนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผน การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา การลงทุนคุ้มค่ากับผลที่ได้รับ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพอใจ

5. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระทางวิชาการ ได้แก่ หลักการบริหารและพัฒนาหลักสูตร หลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ หลักจัดการเรียนการสอน หลักการวัดและประเมินผล หลักการนิเทศ ติดตามการจัดการศึกษา และหลักการจัดทำวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนา เป็นต้น หลักการดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารใช้เทคนิคการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาการ โดยยึดหลักกการพัฒนาคุณภาพของกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดเป้าหมายผลผลิตที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน บริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดผู้รับผิดชอบทุกขั้นตอน และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยยึดหลักความเป็นวิชาการที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระและมีการติดตามประเมินผลงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

3. ความสำคัญของงานวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า งานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนอื่น ๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการไม่ใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

อำภา บุญช่วย (2533, หน้า 2 อ้างอิงใน วิรัตน์ ปานแก้ว, 2552, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า งานด้านวิชาการเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งงานวิชาการมิใช่เพียงทำให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เน้นถึงการออกไปประกอบอาชีพได้ และเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เวลาในการบริหารมากกว่างานอื่น ๆ

Smith and Other (1961 อ้างอิงใน วิรัตน์ ปานแก้ว, 2552, หน้า 40–41) ได้ร่วมกันศึกษาในด้านการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา และการใช้เวลาในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคคล ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

นภดล จุ้ยเปี่ยม (2553, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นงานหลักที่เป็นเสมือนหัวใจของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นคนดีที่สมบูรณ์

โสภา นาควงษ์เพ็ชร์ (2553, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา เพราะงานวิชาการสามารถพัฒนาคนในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตในสังคมงานวิชาการจึงเป็นหัวใจของหน่วยงานทางการศึกษา ดังนั้นการพิจารณาว่าสถาบันใดมีมาตรฐานหรือไม่ จะพิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีความสนใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 21) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ให้ลำดับเปอร์เซ็นต์ในการบริหารงานโรงเรียนโดยทั่วไปไว้ 5 ประการ ดังนี้ งานบริหารงานวิชาการ 40 เปอร์เซ็นต์ งานบริหารบุคคล 20 เปอร์เซ็นต์ งานบริหารกิจการนักเรียน 20 เปอร์เซ็นต์ งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานบริหาร ธุรการ การเงิน อาคารสถานที่บริเวณและงานบริการ 20 เปอร์เซ็นต์ จากเปอร์เซ็นต์ในการบริหารงานข้างต้น การบริหารงานวิชาการมีเปอร์เซ็นต์ ในการบริหารงานมากเป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในเรื่องของการบริหารโรงเรียน

อุดม ศรีสวัสดิ์ (2555, หน้า 35) กล่าวสรุปว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากรแสดง

ถึงประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์ (2556, หน้า 18) การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมาย คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พิทรัตน์ บรรจงงาม (2557, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญมากที่สุดของการบริหารการศึกษาเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา สถานศึกษาไม่ว่าระดับใดมาตรฐานและคุณภาพขึ้นอยู่กับงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญและใช้เวลาบริหารงานให้มากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2 อ้างอิงใน อุดม เหล็กเพ็ชร, 2560 หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า งานด้านวิชาการเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน และถือเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียน เพราะคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่งานวิชาการให้มากกว่างานอื่น ๆ และต้องร่วมมือกันทั้งผู้บริหาร ครูวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการบริหาร เนื่องจากเป็นงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนโดยตรง ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และด้านสังคม

4. ขอบข่ายงานวิชาการ

มีนักการศึกษาและหน่วยงานการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) กล่าวถึง คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการในเอกสารคู่มือการบริหารวิชาการโรงเรียนนิติบุคคลไว้ 12 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยทางการศึกษา
5. การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนรู้

6. การบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้

7. การนิเทศและติดตามการจัดการศึกษา

8. การบริการแนะแนวทางการศึกษา

9. การส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

10. การสนับสนุนและส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาวิชาการ

12. การส่งเสริมและบริการงานวิชาการแก่หน่วยงานการศึกษา

อารีย์ เอมโอด (2548, หน้า 22) กล่าวถึง ภารกิจงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน

3. ด้านการนิเทศภายใน

4. ด้านการวัดผลประเมินผลการการจัดการศึกษา

5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 7) ได้กำหนดภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการไว้จำนวน 12 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้

3. ด้านงานทะเบียน วัดผล ประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน

4. ด้านการวิจัยการศึกษา

5. ด้านการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้

6. ด้านการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้

7. ด้านการนิเทศ และติดตามการจัดการศึกษา

8. การบริการแนะแนวทางการศึกษา

9. การพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

10. การบริการความรู้ด้านงานวิชาการแก่ชุมชน

11. การติดต่อประสานความร่วมกับสถานศึกษาอื่น ๆ ด้านการพัฒนาวิชาการ

12. การบริการงานวิชาการแก่ชุมชน องค์การ และหน่วยงานการศึกษาอื่น

พงษ์ศักดิ์ ขอจงดี (2552, หน้า 5) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการตามภารกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 17–19) กล่าวว่า ได้สรุปขอบข่ายของงานวิชาการไว้ 4 งาน ดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิชาการ ประกอบด้วย

1.1 แผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

1.2 โครงเกี่ยวกับการสอน

1.3 บันทึกจัดการเรียนการสอน

2. การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.1 การจัดทำตารางสอน

2.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.3 การแต่งตั้งครูเข้าสอน

2.4 การสรรหาแบบเรียน

2.5 การพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน

2.6 การฝึกประสบการณ์

3. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประกอบด้วย

3.1 การจัดหาสื่อการเรียนรู้

3.2 การบริการห้องสมุด

4. การวัดและประเมินผล

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์ (2556, หน้า 20–21) กล่าวถึง ภารกิจของงานวิชาการว่า เป็นงานหลักของสถานศึกษา เริ่มจากการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล งานทะเบียน การวิจัยเพื่อการศึกษา การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศติดตามการจัดการศึกษา การบริการแนะแนวการจัดการศึกษา การพัฒนางานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การบริการความรู้ทางด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาวิชาการ และการส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการด้านวิชาการแก่บุคคล ชุมชน องค์การ และหน่วยงานการศึกษาอื่น การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการเพื่อการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายการวิจัยตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบงานด้านวิชาการ เพื่อกระจายอำนาจไปตามโรงเรียนให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึด 6 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 19 อ้างอิงใน อุดม เหล็กเพ็ชร, 2560, หน้า 33) กล่าวว่า ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 9 งาน ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศการสอน
7. งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน
8. งานส่งเสริมการเรียนการสอน
9. งานประชุมอบรมวิทยากร

สรุปจากแนวคิดของนักการศึกษา ขอบข่ายของงานวิชาการ หมายถึง งานที่ครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านการวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและด้านการนิเทศการสอน ทุกกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอน จึงถือว่าเป็นขอบข่ายของงานวิชาการทั้งสิ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ศึกษาไว้หลายเรื่อง ดังนี้

ปริฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 105–107) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

ได้แก่ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียนพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนมัธยมศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส 4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี 11–20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมร บุญโญปกรณ์ และ ปนัดดา ยิ้มสกุล (2554, หน้า 147–158) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโ รงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกมิติ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ มิติด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน มิติด้านการประเมินโครงการสอน มิติด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มิติด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิชาการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานหลักสูตรและการสอน 2) ผลเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และตำแหน่งในภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกริกไกร เต็มมูล (2556, หน้า 93-95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและองค์ประกอบหลักอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และการสร้างเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร องค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการประสานการใช้หลักสูตร ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โดยรวมด้านองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน และด้านการสร้างเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการประสาน การใช้หลักสูตร และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านองค์ประกอบย่อยอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556, หน้า 105-108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยมากเรียงตามลำดับ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศทางการศึกษาโดยสรุปผลแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจการของ

โรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารนำผลการประเมินครูและนักเรียนมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคเรียน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ ให้คำแนะนำในจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาครูในการจัดการเรียนการสอนและมีการวัดและประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน 3) ด้านการนิเทศทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารประชุมร่วมกับคณะครูเพื่อกำหนดตารางการนิเทศร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศโดยเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้สวยงาม สะอาด และปลอดภัยเป็นระเบียบเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการผู้บริหารแสดงความยินดีให้รางวัลแก่ครู นักเรียนที่ทุ่มเททำงานและมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลในโรงเรียนและนอกโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำและทุกครั้ง 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม ให้ความรู้ ให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองภาคเรียนละ 1 เรื่อง

อันธิยา ภูมิไธสง (2556, หน้า 73–77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภารกิจของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการกำหนดภารกิจของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

พิทรัตน์ บรรจงงาม (2557, หน้า 75–78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อปรากฏผลดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6) ด้านการควบคุมการใช้ เวลาในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 9) ด้านการส่งเสริมให้ มีการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 10) ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 76–80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 6) ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 7) ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 8) ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 9) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 10) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 11) ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาโนช เฮงยศมาก และ อาคม อึ่งพวง (2559, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดดังนี้ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการนำหลักหลักสูตรไปใช้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2) ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัด

บุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดดังนี้ ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.792 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91–93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีภาวะผู้นำด้านการกำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียน และด้านการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ มีภาวะผู้นำด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียน และด้านการส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนด้านการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่ง ดังนี้ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบภาวะนำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe) มีความแตกต่างกัน 6 คู่ คือ ระหว่างประสบการณ์ในตำแหน่ง 6–10 บี กับ ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 6 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่ง 11–15 ฐี กับ ประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 6 บี ประสบการณ์ในตำแหน่งมา 15 ปี

กับ ประสบการณ์ในตำแหน่ง 6–10 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 15 ปี กับประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 6 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 15 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่ง 6–10 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 15 ปี กับ ประสบการณ์ในตำแหน่ง 11–15 ปี

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 87–90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ส่วนด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เกตุสุดา กิ้งการจร (2560, หน้า 81–83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดรองลงมาด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดนรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ

กันยารัตน์ เล็กเลอสันต์ และ วัลลภา เฉลิมวงศาเวช (2560, หน้า 914) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พบว่าภาพรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ การนิเทศและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.975–4.283 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .323–.628ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คืออายุราชการมีผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ และการนิเทศและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ขนาดของโรงเรียนและผลประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียน(SMART School) ไม่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร

บาลกีส กาซา (2560, หน้า 95–100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายพันธกิจของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียน 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นนที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปีและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับความคิดเห็นของครู ผู้สอนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 23) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียนดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาด้วยเหตุนี้การบริหารงานด้านวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานวิชาการการบริหารงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นสิ่งสำคัญคือการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นผู้นำทางวิชาการหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องคุณสมบัติคุณลักษณะเป็นที่เคารพศรัทธาเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและมีความรับผิดชอบ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ครองตนดี ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดและอบายมุข 4) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจ และได้รับการยอมรับในด้านคุณธรรม จริยธรรมจากผู้เรียนเรียน บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยระบบคุณธรรม อีกประการหนึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยหน้าที่ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) การวัดประเมินผลและวิจัย 6) การนิเทศการศึกษา และ 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

อุดม เหล็กเพ็ชร (2560, หน้า 89–100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งครู วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนและด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรายุทธ ทองอากาศ (2560, หน้า 53) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 ขนาดเล็ก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และขนาดใหญ่จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักสูตร ด้านการจัดโครงสร้างสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านการประเมินผลการสอนของครู 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมนา ศรีกงพาน (2560, หน้า 53-54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 ปฏิบัติงานในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และปฏิบัติงานในจังหวัด

ระยอง 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 2) บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน 3) การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเขตจังหวัดดังนี้ บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จีราวดี ศุภวิริยากรณ์, สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2561, หน้า 193) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านวัตถุประสงค์การบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ด้านลักษณะการจัดกิจกรรมจิตสาธารณะ และด้านนโยบายการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสื่อสารเป้าหมาย การจัดการหลักสูตร และการกำหนดภารกิจ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่าอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 80.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 72–73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักสูตร ด้านการประมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงานและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้น้ำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า จำนวน 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 (P <.01) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงค้นหลักสูตร และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่กับ .969 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การร่วมมือ และการมีความคิดสร้างสรรค์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127

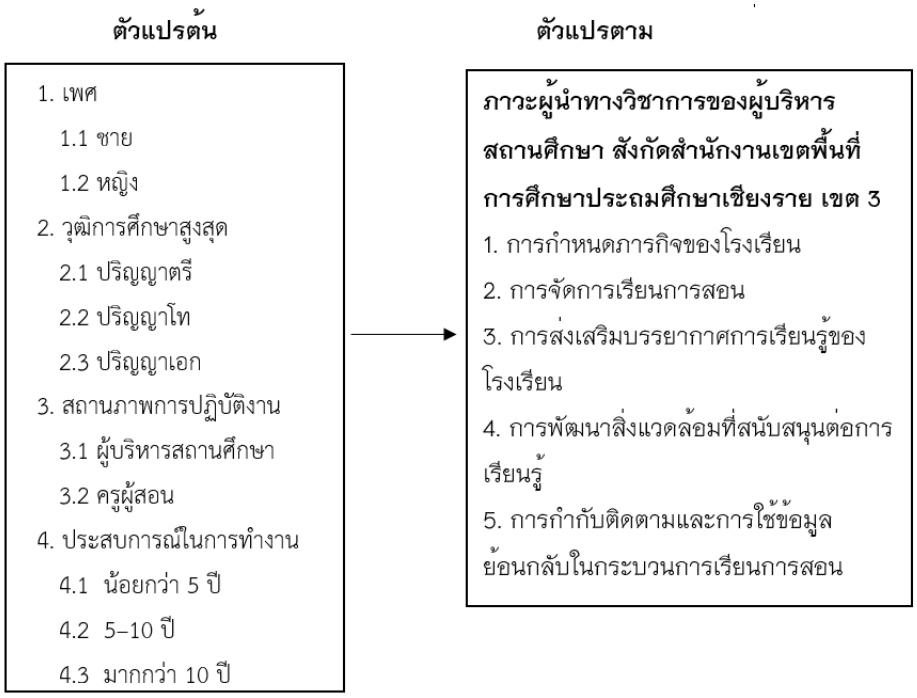
พรชัย อินอ้อย (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อสามารถบริหารงานด้านการวางแผน ด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิชาการผู้บริหารโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นกับการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการสามารถนำและส่งเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเสริมวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีวิธีการวิจัยดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น 2,625 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอเม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ซึ่งสามารถสรุปผลการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
แม่จัน	40	39	587	30	79
แม่สาย	32	29	663	23	89
เชียงแสน	25	23	439	18	59
แม่ฟ้าหลวง	31	30	647	23	87
ดอยหลวง	13	11	157	9	21
รวม	141	132	2,493	103	335

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ 5) การกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการจากเอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

2.6.1 ดร.สันติ บูรณะชาติ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

2.6.2 ดร.กฤชฐา พลตรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา

2.6.3 นายพิชชากร อานุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านแม่หม้อ

โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ –1หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตรดังนี้

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ทุกข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนบ้านดอยช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดและได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 438 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.4 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศระดับการศึกษา และประสบการณ์ในทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษามี 2 ประเภท ได้แก่

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า t–test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในทำงาน

โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน (F-distribution)
Df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-Value	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	272	62.10
2) หญิง	166	37.90
รวม	**438**	**100.00**
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	242	55.25
2) ปริญญาโท	186	42.47
3) ปริญญาเอก	10	2.28
รวม	**438**	**100.00**
3. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	103	23.52
2) ครูผู้สอน	335	76.48
รวม	**438**	**100.00**
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	215	49.09
2) 5–10 ปี	126	28.77
3) มากกว่า 10 ปี	97	22.15
รวม	**438**	**100.00**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 438 คน เพศชาย จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 เพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 ระดับปริญญาโท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 42.47 ระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.28 โดยเป็นครูผู้สอน จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 76.48 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 23.52 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 28.77 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 22.15

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ และด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 438)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.99	0.89	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.01	0.82	มาก	2
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	4.01	0.82	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	4.03	0.86	มาก	1
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	3.97	0.86	มาก	4
รวม	**4.01**	**0.82**	**มาก**	

จากตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ด้านการจัด

การเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	(n = 438)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม	4.34	0.80	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.26	0.86	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.98	0.90	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทัศนคติเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน	4.05	0.91	มาก	3
รวม	**3.99**	**0.89**	**มาก**	

จากตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน	(n = 438)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน	4.09	0.87	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร	4.11	0.90	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.02	0.95	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน	4.08	0.90	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน	(n = 438)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินหลักสูตร ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.07	0.94	มาก	4
รวม	**4.01**	**0.82**	**มาก**	

จากตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ของโรงเรียน	(n = 438)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการเลือกคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน	4.09	0.89	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ของโรงเรียน	(n = 438) $\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.88	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอนสำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่	4.14	0.88	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.03	0.94	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.09	0.86	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.06	0.92	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.08	0.90	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.06	0.91	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน อยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.94	มาก	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	(n = 438) $\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
รวม	**4.01**	**0.82**	**มาก**	

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอน สำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	(n = 438) $\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม และปลอดภัย	4.10	0.88	มาก	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	(n = 438) $\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	4.18	0.89	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.13	0.89	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.03	0.96	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู และนักเรียนกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.90	มาก	4
รวม	**4.03**	**0.86**	**มาก**	

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	(n = 438) $\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.01	0.87	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และการสอนเสริม	4.09	0.92	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.99	0.90	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม	4.03	0.95	มาก	2
รวม	**3.97**	**0.86**	**มาก**	

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และการสอนเสริม ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.95) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ และสถานภาพการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่า t–test ดังนี้

ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย			หญิง			t	Sig.
	n	$\overline{X}$	S.D.	n	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	272	3.91	1.00	166	4.13	0.66	–2.77*	0.00
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	272	3.94	0.90	166	4.11	0.67	–2.20*	0.00
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	272	3.94	0.91	166	4.14	0.64	–2.64*	0.00

ตาราง 11 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย			หญิง			t	Sig.
	n	$\overline{X}$	S.D.	n	$\overline{X}$	S.D.		
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	272	3.95	0.95	166	4.15	0.65	-2.58*	0.00
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	272	3.87	0.93	166	4.12	0.71	-3.19*	0.00
รวม	**272**	**3.93**	**0.91**	**166**	**4.13**	**0.63**	**-2.75***	**0.00**

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	$\overline{X}$	S.D.	n	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	103	4.36	0.63	335	3.88	0.93	5.93*	0.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	103	4.36	0.60	335	3.90	0.85	6.18*	0.00
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	103	4.39	0.56	335	3.90	0.86	6.76*	0.00
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	103	4.40	0.60	335	3.91	0.89	6.43*	0.00
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	103	4.20	0.62	335	3.90	0.91	3.85*	0.00
รวม	**103**	**4.35**	**0.56**	**335**	**3.90**	**0.86**	**6.28***	**0.00**

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	12.93	2	6.47	8.42*	0.00
	ภายในกลุ่ม	333.92	435	0.77		
	รวม	346.85	437			
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	13.08	2	6.54	10.03*	0.00
	ภายในกลุ่ม	283.50	435	0.65		
	รวม	296.57	437			
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	14.99	2	7.49	11.63*	0.00
	ภายในกลุ่ม	280.24	435	0.64		
	รวม	295.23	437			
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	16.43	2	8.21	11.73*	0.00
	ภายในกลุ่ม	304.60	435	0.70		
	รวม	321.02	437			
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	9.131	2	4.57	6.31*	0.00
	ภายในกลุ่ม	314.76	435	0.72		
	รวม	323.90	437			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**13.62**	**2**	**6.81**	**10.60***	0.00

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา

สูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังปรากฏในตาราง 14–18

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี $\overline{X}$ = 3.85	ปริญญาโท $\overline{X}$ = 4.15	ปริญญาเอก $\overline{X}$ = 4.58
ปริญญาตรี	$\overline{X}$ = 3.85	–	–0.30*	–0.73*
ปริญญาโท	$\overline{X}$ = 4.15	–	–	–0.43
ปริญญาเอก	$\overline{X}$ = 4.58	–	–	–

หมายเหตุ: * P–value < 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการจัดการเรียนการสอน

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี $\overline{X}$ = 3.86	ปริญญาโท $\overline{X}$ = 4.17	ปริญญาเอก $\overline{X}$ = 4.56
ปริญญาตรี	$\overline{X}$ = 3.86	-	-0.31*	-0.70*
ปริญญาโท	$\overline{X}$ = 4.17	-	-	-0.39
ปริญญาเอก	$\overline{X}$ = 4.56	-	-	-

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 15 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี $\overline{X}$ = 3.86	ปริญญาโท $\overline{X}$ = 4.19	ปริญญาเอก $\overline{X}$ = 4.60
ปริญญาตรี	$\overline{X}$ = 3.86	-	-0.33*	-0.74*
ปริญญาโท	$\overline{X}$ = 4.19	-	-	-0.41
ปริญญาเอก	$\overline{X}$ = 4.60	-	-	-

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 16 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี $\overline{X}$ = 3.86	ปริญญาโท $\overline{X}$ = 4.21	ปริญญาเอก $\overline{X}$ = 4.60
ปริญญาตรี	$\overline{X}$ = 3.86	-	-0.35*	-0.74*
ปริญญาโท	$\overline{X}$ = 4.21	-	-	-0.39
ปริญญาเอก	$\overline{X}$ = 4.60	-	-	-

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 17 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี $\overline{X}$ = 3.84	ปริญญาโท $\overline{X}$ = 4.10	ปริญญาเอก $\overline{X}$ = 4.40
ปริญญาตรี	$\overline{X}$ = 3.84	-	-0.26*	-0.56
ปริญญาโท	$\overline{X}$ = 4.10	-	-	-0.30
ปริญญาเอก	$\overline{X}$ = 4.40	-	-	-

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 18 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	11.70	2	5.85	7.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	335.16	435	0.77		
	รวม	346.85	437			

ตาราง 19 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	11.00	2	5.50	8.3*	0.00
	ภายในกลุ่ม	285.58	435	0.66		
	รวม	296.57	437			
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	12.21	2	6.10	9.3*	0.00
	ภายในกลุ่ม	283.02	435	0.65		
	รวม	295.23	437			
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	11.14	2	5.57	7.82*	0.00
	ภายในกลุ่ม	309.88	435	0.71		
	รวม	321.02	437			
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	7.62	2	3.81	5.24*	0.01
	ภายในกลุ่ม	316.27	435	0.73		
	รวม	323.90	437			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**10.88**	**2**	**5.44**	**8.39***	**0.00**
	ภายในกลุ่ม	**282.03**	**435**	**0.65**		
	รวม	**292.91**	**437**			

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังปรากฏในตาราง 20–24

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ = 3.85	5–10 ปี $\overline{X}$ = 4.02	มากกว่า 10 ปี $\overline{X}$ = 4.27
ต่ำกว่า 5 ปี	$\overline{X}$ = 3.85	–	–0.17	–0.42*
5–10 ปี	$\overline{X}$ = 4.02	–	–	–0.25
มากกว่า 10 ปี	$\overline{X}$ = 4.27	–	–	–

หมายเหตุ: * P–value < .05

จากตาราง 20 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ = 3.87	5–10 ปี $\overline{X}$ = 4.03	มากกว่า 10 ปี $\overline{X}$ = 4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	$\overline{X}$ = 3.87	–	–0.16	–0.40*

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ = 3.87	5–10 ปี $\overline{X}$ = 4.03	มากกว่า 10 ปี $\overline{X}$ = 4.28
5–10 ปี	$\overline{X}$ =4.03	–	–	-0.24
มากกว่า 10 ปี	$\overline{X}$ =4.28	–	–	–

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 21 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ = 3.86	5–10 ปี $\overline{X}$ = 4.07	มากกว่า 10 ปี $\overline{X}$ = 4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	$\overline{X}$ = 3.86	–	-0.21	-0.42*
5–10 ปี	$\overline{X}$ = 4.07	–	–	-0.21
มากกว่า 10 ปี	$\overline{X}$ = 4.28	–	–	–

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 22 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ = 3.88	5–10 ปี $\overline{X}$ = 4.08	มากกว่า 10 ปี $\overline{X}$ = 4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	$\overline{X}$ = 3.88	–	–0.20	–0.40*
5–10 ปี	$\overline{X}$ = 4.08	–	–	–0.20
มากกว่า 10 ปี	$\overline{X}$ = 4.28	–	–	–

หมายเหตุ: * P–value < .05

จากตาราง 23 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี $\overline{X}$ = 3.84	5–10 ปี $\overline{X}$ = 4.05	มากกว่า 10 ปี $\overline{X}$ = 4.15
ต่ำกว่า 5 ปี	$\overline{X}$ = 3.84	–	-0.21	-0.31*
5–10 ปี	$\overline{X}$ = 4.05	–	–	-0.10
มากกว่า 10 ปี	$\overline{X}$ = 4.15	–	–	–

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 24 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

บทที่ 5
บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีสุ่มใช้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จันอำเภอเม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 438 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Max Weber) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูผู้สอน และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอน สำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามา

ปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.4 ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.5 ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และการสอนเสริม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน

5. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังนี้

5.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.4 ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.5 ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอนสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

6. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังนี้

6.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

6.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

6.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

6.4 ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

6.5 ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอนสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อ

การเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะดี เก่ง และมีความสุข รวมถึงการทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์บริบท เป้าหมายของสถานศึกษา และการพัฒนาสภาพแวดล้อมเกี่ยวการเรียนการสอน การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอมร บุญโญปกรณ์ และ ปนัดดา ยิ้มสกุล (2554, หน้า 147–158) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาสุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 76–80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกตุสุดา กิ้งการจร (2560, หน้า 81–83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดม เหล็กเพ็ชร (2560, หน้า 89–100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องผลการผลการศึกษาของ กาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนอยู่ในระดับมาก

2. สำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านอื่นมากกว่า และอาจมีกระบวนการในการประเมินกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผลยังไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และถูกถ่ายทอดไปสู่ห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของสถานศึกษากับมาตรฐานของการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยให้การสนับสนุนครูด้านการเรียนการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ การควบคุมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งด้านการนิเทศติดตามและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 76-80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 87-90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มองว่าตนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจ ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน เพื่อพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนครูผู้สอนอาจมองว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีภาวะผู้นำทางวิชาการบางด้านไม่เพียงพอ ดังผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในรายด้าน พบว่าด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Benne and Sheets (1997, pp.8 อ้างอิงใน ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ, 2557, หน้า 40) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงยุทธวิธีในอันที่จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล (2554, หน้า 147–158) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ผลเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่าย่อมมีประสบการณ์ ในการเรียนรู้ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการพบปะผู้คนมากมาย หลากหลายอาชีพ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งการมีประสบการณ์ที่มากกว่าย่อมเกิดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่และการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและสังคม จึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91–93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะนำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 105–107) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ใน

การทำงานไม่เกิน 10 ปี 11–20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการประสานงานและการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับคณะครู ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

5. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บรรณานุกรม

กมล ตราชู. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.

กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

กันยารัตน์ เล็กเลอสันต์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2560** (หน้า 914). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

กาญจนา แลใจ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

กาญจนา สุระคำ. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

กุลรัศมี ศิริกรวุฒิพงศ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสศ์**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เกริกไกร เต็มมูล. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

จิรมล สิทธิศักดิ์. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

จีราวดี ศุภวิริยากรณ์, สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารกิจกรรมจิตสาธารณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 15(28), 193–203.

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

เฉลิมพล นาแซง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการระดมทรัพยากรทางการศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ชโลทร ปิงเมือง. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: ตีรณสาร.

นภดล จุ้ยเปี่ยม. (2553). **ความต้องการพัฒนางานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

นัยนา อังคุตรานนท์. (2553). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

บาลกีส กาซา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

บุญพา พรหมณะ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.

ประวีณา โภควณิช. (2560). ความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.**, 10(2), 316-328.

ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พงษ์ศักดิ์ ขอจงดี. (2552). **ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านแหลมแท่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พนัส ด้วงเอก. (2555). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาราชภัฏสวนดุสิต.

พรชัย อินอ้อย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (ผู้บรรยาย). (9–12 กรกฎาคม 2563). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน **งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12** (หน้า 2862–2869). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี: โรงพิมพ์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระอโนชา สิมพา. (2553). **ทัศนะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตวชิราลงกรณราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พิทรัตน์ บรรจงงาม. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุตรดิตถ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์. (2556). **พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

มนูญ พรมรักษา. (2554). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1**. การค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

มัลลิกา เชาว์ปัญญเวช. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

มาโนช เฮงยศมาก และอาคม อึ่งพวง. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 10(4), 112–118.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: สยามปุ๊คส์.

รัตนาภรณ์ ซื่อตรง. (2558). **สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมาตรฐานสากล**

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วันเผด็จ มีชัย. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

วิรัตน์ ปานแก้ว. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ศรายุทธ ทองอากาศ. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

สมุทร ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ปุ๊ค พ้อยท์.

สัมมา รธนิธย์. (2553ข). **ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

สายหยุด ประกิคะ. (2552). **สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปี**

งบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (18 กันยายน 2563). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2563, จาก https://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=5703

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สิริทร คงคูณ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร)**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุกฤษฎิ์ อัญบุตร. (2553). **การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาในโรงเรียนหลักขั้นต้นของกองทัพอากาศ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์, ปทุมธานี.

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุมนา ศรีกงพาน. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

เสาวนี ตรีพุทธรัตน์. (2554). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 218714 การบริหารงานวิชาการ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

โสภา นาควงษ์เพ็ชร์. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

อมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล. (2554). พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร. **วารสารจันทรเกษมสาร**, 17(33), 147–158.

อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. **วาสารวิจัยพุทธศาสตร์**, 3(1), 23–37.

อารีย์ เอมโอด. (2548). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

อินทิรา บริบูรณ์. (2556). **การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลส์ส สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อุดม ศรีสวัสดิ์. (2555). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.

อุดม เหล็กเพ็ชร. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

Ali–Mielcarek, J. and Hoy, W. K. (2005). Instructional leadership: Its nature, meaning, and influence. In W.K. Hoy and C. Miskeel (Eds.). **Educational leadership and reform**, (29–54), connecticut: Information Age.

Blanford Sonia. (2006). **Middle Leadership in Schools**. London: Pearson Longman.

Hallinger. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. **Leadership and Policy in Schools**, 4(3), 221–239.

Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of

Principals. **The Elementary School Journal**, 96(5), 527–549.

Hopkins, C. (1997), **The competent manager**. New York: John Wiley.

Hoy, A. W. and Hoy, W. K. (2003). **Instructional Leadership: A Leaming-centered Guid**. Massachusetts: Allyn and Bacon.

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

Krug, S.E. (1993). Leadership craft and the crafting of school leaders. **Phi Delta Kappan**, 75(3), 240-244.

Locke, E. A. and Latham, G. P. (1990). **A theory of goal setting and task performance**. New Jersey: Prentice-Hall.

Max Weber. (1996). **The Theory of Social and Economic Organization Trans. By A.M. Henderson and Talcott Person** (4th ed). New York: The Free Press.

McEwan, E. K. (2003). **Seven steps to effective instructional leadership** (2nd ed). California: Corwin Press.

Murphy, J. (1990). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press

Poster Cyril. (1999). **Restructuring The Key to Effective School Managemen**.

New York: Routledge.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ
   ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา
   มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
2. ดร.กฤชฐา พลตรี
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
   เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นายพิชชากร อานุ
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
   เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคลหรือสถานศึกษาใด ๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กรรณิการ์ วีระวงค์
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. **เพศ**

   ( ) ชาย ( ) หญิง

2. **วุฒิการศึกษาสูงสุด**

   ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

3. **สถานภาพการปฏิบัติงาน**

   ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครูผู้สอน

4. **ประสบการณ์ในการทำงาน**

   ( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 – 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามมีจำนวน 27 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับภาวะผู้นำ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน						
1)	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
2)	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3)	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทัศนคติเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน					
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
5)	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน					
6)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร					
7)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
8)	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน					
9)	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินหลักสูตร ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน						
10)	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการเลือกคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน					
11)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นได้อย่างเหมาะสม					
12)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอน สำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่					
13)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
14)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
15)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ					
16)	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
17)	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
18)	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน อยู่อย่างสม่ำเสมอ					
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้						
19)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม และปลอดภัย					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
21)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน					
22)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้					
23)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู และนักเรียนกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม					
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน						
24)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
25)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และการสอนเสริม					
26)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
27)	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม					

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการของครู เพื่อ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
	นำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทัศนคติเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินหลักสูตร ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
	วิสัยทัศน์ในการเลือกคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอน สำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทาง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
	วิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน อยู่อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม และปลอดภัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแหล่งข้อมูลที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการส้รางชุมชนแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
	กับครู และนักเรียนกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม					
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และการสอนเสริม	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กรรณิการ์ วีระวงค์
วัน เดือน ปี เกิด	20 ธันวาคม 2529
สถานที่เกิด	น่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 ค.บ.(คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	81 หมู่ที่ 1 ตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน 55120
ผลงานตีพิมพ์	กรรณิการ์ วีระวงค์ (ผู้บรรยาย). (24 เมษายน 2564). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 617-634). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.