

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER SA KAO PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

ปราโมทย์ แสงศร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ปราโมทย์ แสงศร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

The Academic Leadership of School Administrators under
Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล

นายปราโมทย์ แสงศร

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

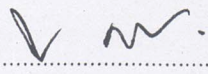
อาจารย์ที่ปรึกษา

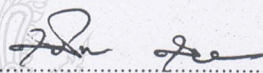
รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา

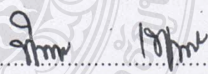
2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

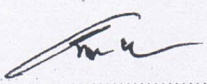
 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สมิตร์ สุวรรณ, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร แสงสว่าง, ปร.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 26 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
ชื่อ - นามสกุล	นายปรามโทย์ แสงศร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้แก่ (1) ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ผู้บริหารควรบริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการเป็นทีม เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านวิชาการ (2) ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอน โดยสนับสนุนการจัดการศึกษาสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ให้ดีขึ้น (3) ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารควรประเมินผลการดำเนินงานด้านงานวิชาการ เพื่อให้ครูได้ทราบถึงจุดที่ควรพัฒนางานวิชาการ เพื่อนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน และเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อพัฒนาการของนักเรียน มุ่งการการแข่งขันกับตัวเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหาร สถานศึกษา

Thesis Title	The Academic Leadership of School Administrators under Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Mr. Pramote Sangsorn
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the academic leadership of school administrators and 2) the guidelines for enhancing academic leadership of school administrators under Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1.

The research samples derived from stratified random sampling consisted of 310 teachers in Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. The key informants included five administrators in Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. The instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used to analyze the data were percentage, frequency, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results showed that: 1) the school administrators under Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 had a high level of overall academic leadership. 2) There were four sections of recommendations for improving academic leadership of school administrators: (1) Establishing the school's mission: to administer the school, administrators should work with the school board as a team to decide on the course of academic progress. (2) Curriculum and teaching management: in order to enhance academic performance, administrators should support and encourage learning for both instructors and students by integrating technology into learning networks and utilizing modern education management. (3) Teaching supervision: to advance academic work, administrators should support observation, interviews and document reviews. (4) Cultivating an academic environment: to monitor students' progress, administrators should use digital and online media to promote academic school, encourage academic skill activities within the school and take part in assessments at different levels.

Keywords: academic leadership, administrator, school

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามในการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	27
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	49
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	71
1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	71
1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	72
1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	74
2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์.....	74
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 การอภิปรายผล.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	112
- รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์.....	113
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129
ประวัติผู้เขียน.....	133

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิดของ นักวิชาการ.....	41
ตารางที่ 2.2 เขตการปกครองในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	52
ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2567.....	52
ตารางที่ 2.4 จำนวนนักเรียน จำแนกรายอำเภอ.....	52
ตารางที่ 2.5 อัตรากำลังบุคลากร ลูกจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	53
ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ.....	53
ตารางที่ 2.7 จำนวนครู (รวมผู้บริหารสถานศึกษา) รายอำเภอจำแนกวิทยฐานะ.....	53
ตารางที่ 2.8 จำนวนครูจำแนกตามคุณวุฒิ (รวมผู้บริหารสถานศึกษา).....	54
ตารางที่ 2.9 จำนวนครูจำแนกตามวิชาเอกที่สอนและสำเร็จการศึกษา (ไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา)	54
ตารางที่ 2.10 เปรียบเทียบผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียน จำแนกตามกลุ่มวิชา.....	55
ตารางที่ 2.11 เปรียบเทียบผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียน ม.3 จำแนกตามกลุ่มวิชา.....	55
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	71
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน....	78
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจ.....	79
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการนิเทศการสอน.....	81
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ.....	82



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	50
ภาพที่ 2.2 แผนที่แสดงอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	51



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(3) ได้กำหนดไว้ว่า รัฐบาลต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึง หลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553)

การศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็ว รวมถึงการเปลี่ยนไปของแนวคิดของมนุษย์ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีชีวิต มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนไป การศึกษาจึงนับเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เมื่อมนุษย์มีความพร้อมในทุกด้านจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำมาซึ่งการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์และมีความพร้อมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งแต่เดิมการศึกษา

จะมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการอ่านออกเขียนได้ แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน บทบาทของครูผู้สอน รวมไปถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความพร้อมรับต่อโลกโลกาภิวัตน์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ พบว่า การศึกษาในระบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อการสร้างคนให้สามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพ จึงส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 และใช้การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ในสังคมโลกยุคใหม่ จึงเกิดการพัฒนาลักษณะ เนื้อหาสาระ รูปแบบการสอน วิธีการสอน และการประเมินผล ให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการ และแม้ว่าเทคโนโลยีจะก้าวหน้าไปมากเพียงใด ครูยังมีความสำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ (สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, 2561)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นดัชนีตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ถ้าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตกต่ำลงเรื่อยๆ จะส่งผลในทางลบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะแม้ว่านักเรียนไทยจะใช้เวลาไปกับการศึกษาในโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ผลลัพธ์จากการสอบวัดระดับกลับสวนทางกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งปัญหามาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาดังกล่าวก็ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ดังนั้น การวางแผนการบริหารงาน และการดำเนินการของงานวิชาการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะด้านวิชาการ คือ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะงานวิชาการนั้นเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมที่อยู่ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบตามมาตรฐานที่กำหนด และส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ในการจัดสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่า การศึกษากำลังมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างสรรค์จริยธรรม สังคมให้น่าอยู่พร้อมกับการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ดังนั้น การจัดการศึกษาหรือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน พัฒนาประเทศโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพการศึกษา สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยคุณลักษณะของผู้นำที่ดี และมีคุณสมบัติเฉพาะด้านวิชาการ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา มุ่งผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ ให้สามารถก้าวสู่โลกที่มีการแข่งขัน พร้อมกับการมีคุณธรรมและอยู่ในสังคมโลกได้อย่างสงบสุข (จงจิตร ลานน้ำเที่ยง, 2556) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 143/2 โรงเรียน ซึ่งจากผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ปีการศึกษา 2563 - 2564) พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 50.52 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คะแนนเฉลี่ย 34.09 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 29.97 และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 34.65 จากผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการศึกษาไทยสมควรได้รับการติดตามและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, ออนไลน์)

จากสภาพความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดี เพื่อนำและสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งครูวิชาการ ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์วัดผลประเมินผล และเป็นไปตามความและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1,553 คน โดยผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู และผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ที่มีผลงานในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ โรงเรียนที่มีผลการประเมินด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม และโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้คุณภาพ (IQA AWARD)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 310 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1) การกำหนดพันธกิจ
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านวิชาการ และสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาด้านวิชาการให้เป็นไปตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการให้การดำเนินการทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.5.1.1 การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน และประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ

กำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีการกำหนดแผนหรือแนวทางในดำเนินงานพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน และกำหนดขอบเขตงานของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยการเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

1.5.1.2 การจัดหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ ผู้บริหารสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อช่วยครูมีทิศทางการสอน ใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

1.5.1.3 ด้านการนิเทศการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู รวมทั้งให้ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และประเมินผลการทำงานวิชาการของครูอย่างเป็นรูปธรรม

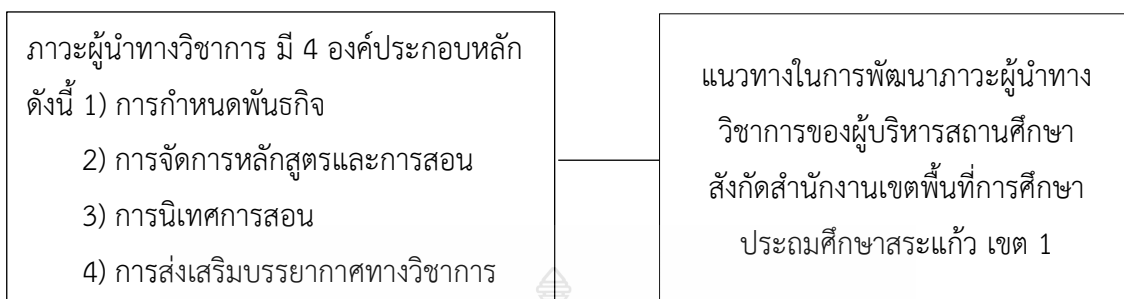
1.5.1.4 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.5.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.5.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7.2 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา รวมทั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.3 ทฤษฎีของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วาติยา ราชภักดี (2561) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงาน มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อการโน้มน้าว หรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่จนนำไปสู่ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน

สุชาร์ตน์ ลูกเมือง (2564) ได้สรุปว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำเป็นหน้าที่ที่สำคัญ เนื่องจากเป็นหน้าที่ที่ต้องวางแผนในการปฏิบัติงานครอบคลุมไปถึงการบริหารงานในทุกๆ ด้าน เพื่อการ วางแผนไปเป็นตามลำดับขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นบทบาทด้านวิชาการ บทบาทระหว่างบุคคล บทบาททาง ด้านข่าวสารข้อมูล บทบาทในการตัดสินใจ บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กร โดยพยายามประสานและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ซัมซียะห์ เมาลิดิน (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ถึงความสามารถ ทักษะหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ด้วยการโน้มน้าว จูงใจหรือสร้าง แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมที่บุคคลสามารถนำ สมาชิกภายในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกัน ให้ประสบ ผลสำเร็จได้โดยอาจเป็นการใช้อำนาจการจูงใจ การบันดาลใจ การชักชวน การสร้างความเชื่อมั่น และ การให้การสนับสนุนสมาชิกในองค์กร

อัจฉรา นิยมพา (2566) ได้สรุปว่า กระบวนการโน้มน้าวหรืออิทธิพลเชิงพฤติกรรม ของผู้นำในการกระตุ้น จูงใจ สร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลในการดำเนินภารกิจของ องค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2567) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของ บุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งอาจเป็นบุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม กระบวนการทำงาน สไตล์การนำ เป็นต้น เช่น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสามารถในการพูดต่อหน้าผู้อื่น มีบุคลิกที่ดี มีปัญญาเฉลียวฉลาด

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่ต้องการ เพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยมีพฤติกรรมที่บุคคลสามารถนำสมาชิกภายในองค์การให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จได้ โดยการใช้เป็นการใช้อำนาจหรือมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในรูปแบบต่างๆ ต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำการกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

ปริยาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้การเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พุดินันท์ แสงศิริวัฒน์ (2564) ได้สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานทุกระบบ เป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นผู้ติดตามดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เป็นผู้รับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้นๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับคนภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม มีความเชื่อมั่น นับถือ กำลังใจความอบอุ่น ในการรวมทีมในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

ยามิละห์ สุกี (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การดำเนินการภายในองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเพราะผู้นำ ผู้บริหารหรือหัวหน้า มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ การดูแล การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความเสี่ยง ข้อจำกัดต่างๆ การกำกับ ติดตาม และการควบคุมให้

บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

วิโรจน์ สารัตนะ (2566) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นนักวิสัยทัศน์ มีทัศนะในระยะยาว ถ้ามองถึงอะไรและทำไม มีความสามารถในการสร้างอนาคต มองไปข้างหน้า เน้นปัจจัยภายนอก เป็นต้น เน้นที่คน ส่งเสริมการเรียนรู้ เน้นบริบท เป็นตัวของตัวเอง มุ่งการเปลี่ยนแปลง ริเริ่ม เน้นภาพความเป็นป่า สภาพในอนาคต มุ่งประสิทธิผล มุ่งทำสิ่งที่ถูกต้อง มีวินัยในตนเอง ใช้อำนาจเชิงกระจาย เชี่ยวชาญในบริบท เช่น ยุทธศาสตร์ กระตุ้นและระดมพลังและมุ่งพัฒนาแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

รอมือละ ทิพย์รุ่ง (2566) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำ คือ การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาการ และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รู้บทบาทและหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้จักการแก้ปัญหาในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงานสามารถจูงใจผู้ร่วมงาน และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ เพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยให้ในการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลหรือเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งอิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม แต่เป็นความสามารถในการนำของผู้นำโดยวิธีการจูงใจ ชักนำ และกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ผลสำเร็จร่วมกัน

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายทฤษฎี ซึ่งนักวิชาการได้คิดค้นและสรุปเป็นองค์ความรู้ไว้ แต่จะกล่าวถึงบางทฤษฎีที่ McGregor, D. (1960) ได้สรุปรวบรวมไว้ ดังนี้

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ผู้นำตามทฤษฎี X จะต้องใช้อำนาจข่มขู่ วางแผนงานเอง ชอบสั่งการ เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ เพื่อที่จะให้งานสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับออกกฎระเบียบต่างๆ ผู้นำจะให้บริการในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคง ส่วนผู้นำตามทฤษฎี Y จะมองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนรับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นเร้าให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างจุดประสงค์ส่วนตัวกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน ผู้นำประเภทนี้น้อยจะคำนึงถึงตัวแปร 4 ประการในการเป็นผู้นำ คือ

- 1) คุณลักษณะของตัวผู้นำเอง
- 2) ทักษะ ทักษะ ความต้องการ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ธรรมชาติขององค์การ

4) สภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

ตาข่ายการบริหารของเบลคกับมูตัน ตาข่ายการบริหาร ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่

1) มิติมุ่งคน (Concern for People) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ตาม ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ การตระหนักถึงและส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ตามความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

2) มิติมุ่งผลผลิต (Concern for Production) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น คุณภาพในการตัดสินใจ นโยบายกระบวนการในการปฏิบัติงานความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการวิจัยปริมาณของผลงาน คุณภาพของผลงาน

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) พยายามอธิบายแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับบุคลิกภาวะของผู้ตาม จากทฤษฎี 3 มิติของ เรดติน เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด นำมาสร้างเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

1) แบบสั่งการ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ

2) แบบการแนะ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง

3) แบบการมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ

4) แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานต่ำ และมุ่งสัมพันธ์ต่ำ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลผู้นำจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

(4.1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เหมาะกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำจะต้องสั่งการอย่างละเอียดให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจง และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

(4.2) ภาวะผู้นำแบบการแนะ เหมาะกับผู้ตามที่เต็มใจจะปฏิบัติงานสูงแต่ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระยะที่กำลังพัฒนา ผู้นำยังจำเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้แจงในระดับมาก

(4.3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม จะปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานและใช้ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

(4.4) ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ ผู้นำที่มอบอำนาจจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่การเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำกระบวนการทัศนในการศึกษาภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์

ปัจจุบันกระบวนการทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการ จึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนการทัศน์

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยสรุปได้ 3 ยุค คือ ยุคที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะยึดแนวทางการศึกษาด้านคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นหลัก ซึ่งมีความเชื่อว่าคนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะและความชำนาญพิเศษ เช่น ต้องเป็นคนที่บุคลิกดี ต้องมีอารมณ์ดี คือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ต้องมีความอดทนอดกลั้น ต้องมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น ในระหว่างปี ค.ศ. 1904 - 1948 ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ พบว่า มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความหมายของผู้นำในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะที่ตรงตามสมมติฐานดังกล่าว ได้แก่ ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด (Intelligent) ผู้นำจะต้องมีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (Alertness to the Needs of Others) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Tasks) มีความริเริ่มมีความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่างๆ มีความมั่นใจตนเอง (Self Confidence) ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ (Desire to Accept Responsibility) และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม (A Position of Dominance and Control) ในช่วงแรกของการศึกษานักวิจัยส่วนใหญ่จะให้ความเชื่อมั่นในเรื่อง คุณลักษณะต่อภาวะผู้นำค่อนข้างน้อยมาก จนถึงระดับที่ปฏิเสธโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตามจากผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งหลังสร้างความชัดเจนและให้การยอมรับต่อคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องกับผู้นำมากขึ้น กล่าวคือ การมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้องจะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นแต่ไม่อาจประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล

ยุคที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approaches to Leadership) ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะ ไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการ หรือกิจกรรมของผู้นำที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงพฤติกรรม โดยมีการพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ แตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ และยึดเอาพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ แล้วบรรลุผลได้เท่ากัน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก

ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่ The Ohio State University Studies การศึกษาที่ University of Michigan Research studies ได้รูปแบบผู้นำใน 2 แบบที่สอดคล้องกันคือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน เรดตินได้ศึกษารูปแบบผู้นำต่างๆ และได้พัฒนาโดยบูรณาการแนวคิดตาข่ายการบริหารของ เบลคและมูตัน ซึ่งเรียกว่า ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) หรือปัจจุบันเรียกว่า ตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) โดยทั้งสามแนวคิดมีความคล้ายคลึงเกี่ยวข้องกัน และเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ 2 มิติ (Two-Dimensional Model) เหมือนกันคือ มิติมุ่งงานกับมิติมุ่งคน แต่ได้เพิ่มมิติที่ 3 คือ ประสิทธิภาพ และให้ชื่อว่า ทฤษฎี 3 มิติ (3-D Model or 3-D Management)

ทฤษฎี 3 มิติ (3-D Model or 3-D Management)

1) มิติมุ่งงาน (Task-Oriented) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าปัจจัยอื่นๆ บรรยากาศในการทำงานค่อนข้างจะใช้หลักการไปในทางวิชาการ เป็นต้น ว่ามีการวางแผนนโยบาย การบังคับบัญชาที่เข้มงวด การประสานงาน ตลอดจนการควบคุมติดตามอย่างต่อเนื่อง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยแต่มุ่งหวังผลงานที่เป็นเลิศ

2) มิติมุ่งสัมพันธ์ (People-Oriented) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยมีความเชื่อว่าถ้าผู้ร่วมงานมีกำลังใจ มีการแนะนำให้ความรู้และสร้างบรรยากาศให้เป็นอย่างดีจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและส่งผลให้งานสำเร็จในภายหลัง

3) มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness-Oriented) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเห็นว่างานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้นำจะต้องเก่งและรู้จักใช้ภาวะการณ์เป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เรดติน ได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานขึ้นมา 4 แบบ จากมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ ดังนี้

1) แบบผสมผสาน (Integrated) เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อมกัน โดยถือว่า คนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารัก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

2) แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นลักษณะของผู้นำที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เอาใจคนทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ยากให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการทำงาน นั่นก็คือ บุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อนงานมาทีหลัง

3) แบบแยกตัว (Separated) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมหลบหลีกงานไม่ค่อยอยู่ที่ทำงาน ไม่มีเป้าหมายของการทำงาน มีความระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวผิด

ไม่ยอมทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดก็เลยไม่ทำงาน หรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูง หรือจัดว่าเป็นคนที่ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคน นับเป็นลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

4) แบบอุทิศตน (Dedicated) เป็นแบบของผู้นำที่ทุ่มเท เสียสละ และอุทิศตนให้กับงาน เป็นคนที่เอาการเอางาน ยึดถืองานเป็นหลัก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่นจึงไม่เอาใคร สรุปว่าเป็นคนเอาการเอางานแต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

งานวิจัยของกลุ่มโอไฮโอสเตท (Ohio State Research Team) โดยแบ่งมิติด้านภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งกลุ่มนี้มองผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญ กลุ่มที่ศึกษาเป็นกลุ่มทหารและกลุ่มพลเรือน โดยหาความสัมพันธ์ของการใช้ภาวะผู้นำ 2 แบบ และประสิทธิผลของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดที่มีการมุ่งมิตรสัมพันธ์ และมุ่งงานสูง ทั้ง 2 อย่าง โดยสรุปแล้วยังพบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมนั้นยังขาดความลึกซึ้งเป็น 2 มิติ (มุ่งคน และมุ่งงานเท่านั้น) แต่อิทธิพลของสถานการณ์ไม่นำมาพิจารณา ด้วยเหตุผลนี้กลุ่มทฤษฎีอื่นที่เกิดขึ้นมามุ่งที่จะนำเอาปัจจัยสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเกิดเป็นกลุ่มทฤษฎีสถานการณ์หรือทฤษฎีเงื่อนไข (Situational or Contingency Theories)

ยุคที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยมีพื้นฐานจากสถานการณ์งานวิจัยในระยะหลังต่อมาได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยมีพื้นฐานจากสถานการณ์การศึกษา ในทฤษฎีเหล่านี้จะมีแนวคิดว่าปัจจัยสถานการณ์หรือปัจจัยแทรกซ้อนนั้นมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีตามสถานการณ์เป็นทฤษฎีที่น่าปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1) ทฤษฎีตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ฟิดเลอร์ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาว่าปัจจัยทางสถานการณ์จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอย่างไร ฟิดเลอร์ได้ระบุว่าคุณลักษณะทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ 3 อย่าง คือ

(1.1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Relations) ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจ และความเคารพในตัวผู้นำ

(1.2) โครงสร้างของงาน (Task Structure) เป็นการระบุงาน จุดมุ่งหมายบทบาทของสมาชิกอำนาจของผู้นำ

(1.3) อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) เป็นการแจกจ่ายอำนาจระหว่างผู้นำและผู้ตาม และได้จำแนกแบบของผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะคือ ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์รีและแบลนชาร์ด โดยแบ่งผู้นำซึ่งเป็นส่วนผสมของพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ออกเป็น 4 แบบ คือ

(2.1) การสั่งการ มุ่งงานสูง-มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อยและไม่เต็มใจทำงาน

(2.2) การชักจูงหรือการแนะนำ มุ่งงานสูง-มุ่งสัมพันธ์สูง เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อยแต่เต็มใจทำงาน

(2.3) การมีส่วนร่วม มุ่งงานต่ำ-มุ่งสัมพันธ์สูง เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจทำงาน

(2.4) การมอบหมายงานหรือมอบอำนาจ มุ่งงานต่ำ-มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถและเต็มใจทำงาน

3) ทฤษฎีเชิงเส้นทาง - เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานทางทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของการจูงใจ กล่าวว่า ผู้นำมีหน้าที่ชักจูงและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ ดำเนินงานเอาชนะอุปสรรคหรือทำงานด้วยความพึงพอใจเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์โดยผู้นำจะต้องตัดสินใจเลือกใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

(3.1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะหรือสั่งการหรือเผด็จการ เป็นผู้นำที่สั่งผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนในการตัดสินใจ

(3.2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่มีความเป็นกันเอง สนใจเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน

(3.3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนในการวางแผนแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารใช้ข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปประกอบการตัดสินใจ

(3.4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จของงาน ผู้นำจะมุ่งผลงานของกลุ่มจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ส่งเสริมการทำงานสู่จุดมุ่งหมาย

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน ซึ่งสามารถจำแนกได้คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จเต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก การมีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่

จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถ เห็นอกเห็นใจ เชื่อถือ และให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัยและคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อุดมคติอันสูงส่ง ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีของภาวะผู้นำมี 3 ยุค คือ ยุคที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะยึดแนวทางการศึกษาด้านคุณลักษณะ ยุคที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ยุคที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยมีพื้นฐานจากสถานการณ์ สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคล และสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ เริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะประกอบไปด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์มี 3 ลักษณะ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-member relation) 2) โครงสร้างของงาน (Task structure) 3) อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้นำ (Position power) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ ได้เชื่อมโยงทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เข้าด้วยกันเพื่อความสำเร็จและสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและผู้ตาม

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ คือ รูปแบบแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษา และนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม โดยการร่วมมือกันของผู้บริหาร ครู บุคลากร โรงเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การแก้ไขปัญหา และพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ ต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

วิเชียร ทองคลี (2560) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบไว้ประการหนึ่งได้แก่ ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และใช้คำภาษาอังกฤษว่า Instructional leadership พร้อมกับขยายความว่า เป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นผู้สร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้

อัจฉรา นิยมภา (2561) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และกำหนดพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโน้มน้าวใจหรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก รวมพลัง และสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

กรรณิการ์ วีระวงศ์ (2564) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์ความรู้ทางวิชาการ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ไปสู่การพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ซัมซียะห์ เมาลิติน (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบต่อโรงเรียน ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อสนับสนุนคุณภาพด้านการเรียนของนักเรียนให้มีคุณภาพในด้านต่างๆ โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

สุชาร์ตน์ ลูกเมือง (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการ

จัดการเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู เช่น ให้คำแนะนำกับครูให้ผลสะท้อนกลับเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้คำถามจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น และยกย่องชื่นชมครู และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น ให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู ให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ ประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มากขึ้นในการพัฒนา และใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน ส่งผลให้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพอันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ยามีละห์ สุกี (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมงานวิชาการ เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนการปฏิบัติหรือกิริยาท่าทางที่แสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ที่บ่งบอกถึงคุณภาพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่จะพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

เนติ มโนปัญญา (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดหมายของการจัดการศึกษา ในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมงานวิชาการเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ โดยการนำความรู้ ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อสนับสนุนคุณภาพด้านการเรียนของนักเรียนให้มีคุณภาพในด้านต่างๆ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Chell (2001) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นการปฏิบัติงานตามภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยมุ่งหมายให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การบริหารจัดการโรงเรียน (School management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ มีความสามารถในการจัดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่างๆ รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum & Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ประสานงานหลักสูตร ออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร พิจารณาเวลาการเรียนการสอนโดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจทั้งในโรงเรียนและชุมชน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และบริหารเวลากระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน ทั้งหมดเพื่อเป็นการให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3) การบริหารทีมในชุมชน (Community Team & Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น คัดลอกกรอบพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ ความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา และร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชุมชนและสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาเยาวชนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีความรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เพ็ญนภา พลับฉิม (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แกะไขการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวจิตใจหรือชักนำบุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แน่นหนา ประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

อิสระ ขอนบุรี (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อครู เป็นการพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญในทางการสอนเพิ่มมากขึ้น

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการในโรงเรียน โดยการกระตุ้น ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอันเกิดผลดีต่อการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เนติ มโนปัญญา (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ และส่งผลให้โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เข้มนิษฐา พิมพ์ (2564) ได้กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร สามารถรวมพลังของทุกคนให้เกิดความร่วมมือสร้างสรรค์สิ่งที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิก และประสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ คือ จะช่วยให้งานวิชาการมีคุณภาพในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีเป้าหมายเดียวกันที่ทำให้งานวิชาการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านวิชาการ และสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา

ด้านวิชาการให้เป็นไปตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการให้การดำเนินการทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.3 ทฤษฎีของภาวะผู้นำทางวิชาการ

McEwan (2003) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจเป้าหมายและทิศทางที่สถานศึกษามุ่งไปอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมขององค์กรให้ชัดเจนเสียก่อน จะช่วยให้สามารถดำเนินงานอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2) เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน เป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และมีผลการทำงาน

3) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรม เมื่อบรรยากาศสถานศึกษาแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลากหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนอย่างดีที่สุด

4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ชี้ให้เห็นว่า การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ การทำกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าหมายสูงจนเกินไป ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินอย่างไร้จุดหมาย

5) ตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับทีมงาน ผู้นำจะต้องทำงานอย่างหนักในการจะสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพพยายามจะรวบรวมทักษะต่างๆ ของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้วก็ทำการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้น อันจะเป็นผลดีในการทำงานผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารคนให้มีลักษณะที่ดีขึ้น

6) พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ โดยให้ครูเป็นผู้ที่มีลักษณะของบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างบุคลากรครูให้มีความเข้มแข็งในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะ และให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมมือร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างกัน

7) พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครู และผู้ปกครอง การพัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคตินั้นต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจในงานด้านต่างๆ ต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกัน ให้นักเรียนบุคลากรครู และผู้ปกครองนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา อาจจะทำให้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กำหนดพันธกิจ กรอบการทำงานต่างๆ ความรักและความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษาย่อมทำให้นักเรียน ครูและผู้ปกครองมีเจตคติทางบวก อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

MacNeill (2003) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังต่อไปนี้

- 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้นักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม
- 3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ
- 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
- 5) พัฒนาการสอนของครู
- 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
- 8) ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
- 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน
- 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) แต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนคนเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยมในตัวผู้บริหารโรงเรียนเพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผลเช่นนั้นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนและการสอน การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธีปีละครั้งสองครั้ง ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพ อันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียนอย่างไร และจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร สิ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ได้ผลดีและใช้แทนการนิเทศตามแบบเก่า ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน

ความชำนาญการ และทีมงาน แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้นำในการใช้ความพยายามอย่างเต็มใจ ร่วมมือและอย่างมืออาชีพ แต่ในที่สุดก็เป็นครูนั่นเองที่เป็นผู้กำหนดความสำเร็จ การพัฒนาบรรยากาศ ของโรงเรียนมีความสำคัญเช่นเดียวกันกับการนำด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการก็เกิดขึ้นและ มั่นคงขึ้นจากครูนั่นเอง เหนือสิ่งอื่นใดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เป็นวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน วิสัยทัศน์นี้จะแปลความและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไร

1) ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในโรงเรียน มีงานวิจัย จำนวนมากขึ้นที่ยืนยันว่า การที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสำเร็จของ นักเรียน ผู้นำทางวิชาการควรสร้างความมั่นใจที่จะให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นระเบียบจริงจัง และเน้นเป้าหมายทางวิชาการที่สูงแต่สามารถบรรลุผลได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อ ซึ่งทำได้ทั้งด้วยวาจา และการกระทำว่านักเรียนทุกคนสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จได้ โดยการพัฒนา บรรยากาศของโรงเรียนที่ทำให้ทั้งครูและนักเรียนมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานหนัก และต่อความสำเร็จ ทางวิชาการ

2) ความเป็นเลิศทางวิชาการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทั้งครูและ ผู้นำทางวิชาการต้องร่วมมือและช่วยกันดำเนินต่อไปเรื่อยๆ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้า และผลสำเร็จของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียน และขวัญ กำลังใจของครู ได้รับการกำกับติดตามและประเมินเป็นประจำโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง

3) ครูเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอน ในตอนท้าย ครูนั่นเองที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตนในห้องเรียน ดังนั้น แรงจูงใจของครูและ ความมีวินัยในตนเองของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ครูต้องตัดสินใจว่าต้องการที่จะพัฒนา

4) ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนและจัดหาทรัพยากรและสิ่งของจำเป็น เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในห้องเรียน ความจริงแล้วการจัดหาทรัพยากรให้แก่ครูเป็น บทบาทพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่แล้ว

5) ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาที่ทันต่อการพัฒนาเกี่ยวกับการสอน การเรียน การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียน และการประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ละเรื่องกับครู

6) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำในการรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทาง วิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนั้นช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็น เลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

Silcox (2003) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการควรมีพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

- 1) คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ
- 4) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- 5) พัฒนาการสอนของครู
- 6) เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
- 8) ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
- 9) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน
- 10) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 11) ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

Alig Mielcarek and Hoy (2005) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในเรื่อง ความหมาย อิทธิพล ทฤษฎีและปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้ปรับจากแนวคิดของ Hallinger ได้เป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลักดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน โดยสนับสนุนครูให้พัฒนาวิชาชีพครูตามเป้าหมายของโรงเรียน จัดกิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู วางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นต่อครู และตามที่ครูต้องการ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล วางแผนร่วมกับครูในการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพในโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อต่างๆ และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ จัดตารางฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู

2) กำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย โดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแนวทางการอภิปรายของคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ให้ครูใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้เรียนร่วมกันสร้างเป้าหมายทางวิชาการกับครู โดยใช้ข้อมูลเป็นตัวกำหนดทำความเข้าใจกับครูถึงเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนร่วมกับครู ตีความผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการสอนใช้เป้าหมายโรงเรียนในการตัดสินใจงานวิชาการ สร้างเป้าหมายที่สนับสนุนให้มีมาตรฐานที่สูงและการคาดหวังสูงเพื่อผู้เรียน และตั้งมาตรฐานที่สูงและสามารถบรรลุผล

3) กำกับ ติดตาม และจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน โดยเข้าเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อตรวจสอบว่าตรงตามเป้าหมายโรงเรียน กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ตรงตามเป้าหมายโรงเรียน ทำงานด้านวิชาการร่วมกับผู้เรียน อยู่ในโรงเรียนตลอดเวลา สังเกตการณ์ครู เพื่อ

พัฒนาวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน สะท้อนผลเฉพาะบุคคลแก่ครู และสะท้อนผลเฉพาะบุคคลแก่ผู้เรียน

U.S. Department of Education (2005) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ต้องแสดงออกว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ให้ถือว่าการสอนและการเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเสมอ ภาวะผู้นำเป็นสมดุของการบริหารจัดการกับวิสัยทัศน์ทั้งที่ผู้นำต้องปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ งานการเรียนการสอนก็ยังคงเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องจัดเวลาให้

2) การให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการอ่าน (Scientifically - Based Reading Research) ผู้นำทางวิชาการต้องมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสอนอ่านที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอนและสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครู ในการพัฒนาวิชาชีพครู ช่วยทำให้ครูรับรู้ตลอดเวลาและจะช่วยให้การกำกับติดตามได้ใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

3) การเน้นความสอดคล้องต่อหลักสูตร การสอนการประเมินผล และมาตรฐาน (Focus on Alignment of Curriculum, Instruction, Assessment, and Standards) ความสำเร็จของผู้เรียน คือ เป้าหมาย และเป้าหมายนั้นสามารถวัดได้ด้วยการประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์หลักสูตร การสอนและการประเมินเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐานแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่าผู้เรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินต่อไปเรื่อยๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนการพัฒนาไปเรื่อยๆ

4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้เป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบายและหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางเน้นงานการเรียนการสอน และเป็นแนวทางการพัฒนา วิชาชีพของครู ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูล เพื่อการจัดกลุ่มผู้เรียนและเพื่อชี้ชัด ความต้องการของผู้เรียนได้

5) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่ (Culture of Continuous Learning for Adults) การสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นทักษะที่ไม่มีวันสมบูรณ์ครูทุกคนสามารถใช้เวลาที่เหลือทำประโยชน์เพื่อปรับปรุงการสอนของตนเอง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเห็นว่า การปรับปรุงการสอนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่เห็นความสำคัญ ของการคงสภาพการเรียนรู้ย่อมจัดเวลาให้ครูได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวข้องกันนี้ ผู้นำจะคอย ติดตาม กำกับ และให้การสนับสนุนให้การเรียนรู้ใหม่มีความยั่งยืน

La Porte (2007) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาระหน้าที่ตามที่เขตพื้นที่การศึกษา (School districts) แต่ละแห่งกำหนด ซึ่งมีไว้ในสัญญาจ้างเป็นกฎเกณฑ์การประเมินความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาใน สหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมาก โดยกำหนดไว้ เป็นคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้สมัครจะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1) ใช้แผนยุทธศาสตร์ร่วมกันเพื่อระบุและทำให้พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

2) อาศัยความช่วยเหลือจากคณะกรรมการการตัดสินใจของโรงเรียน ในการจัดทำ วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานประจำปีของแต่ละตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence Indicators) สร้าง รักษา และใช้ระบบสารสนเทศ และบันทึกที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของโรงเรียนในแต่ละตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการ

3) แสดงให้เห็นว่ามีทักษะทางสติปัญญาที่จะเก็บวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารเพื่อเดินสู่เป้าหมาย

4) สร้างและรักษามาตรฐานที่สูงของผู้เรียน และสร้างวินัยให้เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงสิทธิ ของผู้เรียน

5) ทำความเข้าใจและส่งเสริมให้เกิดความคาดหวังจากการปฏิบัติงานระดับสูงจากครู และผู้เรียน

6) กำกับและติดตามโครงการสอนอ่านให้เกิดประสิทธิผลทุกระดับชั้น

7) กำกับและติดตามการสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้เต็มศักยภาพของผู้เรียน

8) วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

9) ให้คำแนะนำและรักษาการจัดทำบันทึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการ เข้าเรียนของผู้เรียน

10) เป็นผู้นำในการพัฒนาการกำหนดความเหมาะสมกำกับดูแลการเรียนการสอน

11) มีความรู้ด้านหลักสูตรและการสอน ช่วยพัฒนา ทบทวนและประเมินหลักสูตร

12) มีความสามารถในการประเมินโครงการสอนและประสิทธิผลของการสอน

13) กำกับติดตามกระบวนการการเรียนการสอนและกระบวนการจัดการ เพื่อให้ มั่นใจว่ากิจกรรมต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ออกมา และใช้ข้อค้นพบเหล่านั้นเพื่อการปฏิบัติและ การพัฒนาที่ถูกต้อง ทั้งยังทำให้ความสำเร็จนั้นเป็นที่ทราบโดยทั่วกัน

14) ร่วมทำงานกับครูในการวางแผน ในการใช้และประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ให้มีผู้แทนจากผู้เรียนและจากชุมชนด้วยเมื่อมีโอกาสเหมาะสม

15) พัฒนา คงไว้ และใช้ระบบข้อมูลที่เป็นไปเพื่อแสดงให้เห็นว่าได้รวมเอาตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งหมดไว้ในจุดประสงค์การปฏิบัติงานของโรงเรียน

16) ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และการพัฒนาตนเอง

17) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การสอนงาน (Coaching) ที่มีประสิทธิผล และใช้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นเฉพาะเรื่องให้ทันเวลา เสริมแรงการเติบโตและการพัฒนา

18) ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกให้เห็นว่ามีความรู้เรื่องการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาการสอน ใช้กระบวนการการประเมินเพื่อพัฒนาการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

19) ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในการฝึกอบรมครู

20) นิเทศงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

21) สังเกตการปฏิบัติงาน บันทึกการสังเกตการณ์และจัดประชุมการประเมินกับบุคลากรทั้งหมด

22) จัดวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนประสบผลสำเร็จถึงเป้าหมายการสอน

23) ใช้ข่าวสารและความรู้ที่ได้จากเครื่องมือการประเมินจากกระบวนการประเมินของเขตพื้นที่การศึกษา จากการสะท้อนผลการประเมินของศึกษานิเทศก์ และจากโครงการพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง

24) มีความสามารถด้านการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และมีทักษะมนุษย์

25) อธิบายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการสอนให้แก่ผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน

26) สร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่น่าพอใจกับกลุ่มคนในชุมชนและรายบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้าใจ และเป็นการเชื้อเชิญให้สนับสนุนโรงเรียนในการจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อตีความนโยบายและทิศทางการบริหาร และเพื่ออธิบายและแก้ปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

27) ยอมรับ รับรองและประกาศความเป็นเลิศและความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

28) เป็นตัวอย่างที่ยอดเยี่ยมในความเป็นนักการศึกษามืออาชีพให้แก่ผู้เรียน และครู

29) สร้างและรักษาบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน

Matthews (2007) ได้สรุปจากรายงานโครงการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

1) ความสามารถแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Values and vision) ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงหลักการ พฤติกรรมและโครงสร้างที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้

2) ความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษาและผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน

3) ความสามารถในการแยกแยะระหว่างโครงสร้างการพัฒนาและโครงสร้างการบำรุงรักษากิจกรรมและวัฒนธรรม

4) การปฐมนิเทศกลยุทธ์ ความสามารถในการวางแผนอย่างน้อยในระยะกลาง และความสามารถเชิงการจัดการที่เอื้อต่อการใช้การเปลี่ยนแปลงภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้

5) ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของขีดความสามารถขององค์กร เข้าใจบทบาทขององค์กรในการคงสภาพการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจวิธีการเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลงนั้น

6) ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้ โดยเฉพาะด้วยคำถามว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำถามว่า “อะไร”

7) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิธีชีวิตครูที่ดี

8) ความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือและจัดเสริมแรงทางบวก

Tech Many (2014) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนครู บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการรักษากฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติต่างๆ ของสถานศึกษา

2) ผู้บริหารเข้าใจปัญหาต่างๆ ของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

3) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นหมู่คณะ

5) ผู้บริหารมีการกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามบุคลากรอย่างเป็นระบบ

6) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Weber (2002) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining School Mission)

2) การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู (Observing and Giving Feedback to Teachers)

3) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction)

4) การประเมินผลโปรแกรมการสอน (Assessing the Instructional Program)

Lashway (2002) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
- 4) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
- 5) การประเมินผลโปรแกรมการสอน

Van and Kruger (2003) กล่าวถึง ภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีดังนี้

- 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Deventer, V., & Kruger (2003) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ ที่เกี่ยวข้อง กับการะงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

- 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Cunningham (2009) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้
- 3) การพัฒนาครูและบุคลากร
- 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2559) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 องค์ประกอบ คือ

1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี ประกอบด้วย ภูมิหลังและประสบการณ์ด้านการศึกษา ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านศีลธรรม ด้านสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

2) องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ และเป็นพฤติกรรมกระทำที่แสดงออกของบุคคล องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านสังคม และ ด้านสติปัญญา

3) องค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นเครื่องเกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน อดกลั้น ความมุ่งมั่น ความเพียร ความเสียสละ ความเที่ยงธรรม และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

4) องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การบริหารสถานศึกษา การพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน จิตวิทยาการศึกษา ปรัชญา อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

5) องค์ประกอบด้านทักษะ หมายถึง ทักษะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภารกิจไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) องค์ประกอบด้านความสามารถ (Abilities) ประกอบด้วย ความสามารถในการรวมน้ำใจบุคลากรในสถานศึกษา ความสามารถในการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ความสามารถในการนำความคิดวิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ มาสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และความสามารถในการนำสถานศึกษาให้ทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารจัดการ
- 2) ด้านความสามารถ
- 3) ด้านการนิเทศ
- 4) ด้านการวางแผน
- 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

อัจฉรา นิยมภา (2566) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) การบริหารจัดการหลักสูตร
- 2) การบริหารจัดการเรียนรู้
- 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 4) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา
- 5) การนิเทศการสอน
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ

ที่.	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน	Weber (2002)	Lashway (2002)	Van and Kruger (2003)	Deventer, V. & Kruger (2003)	Cunningham (2009)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2559)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2560)	อัจฉรา นิยมภา. (2566)	รวม ความถี่.
1.	ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓					4
2.	การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู	✓	✓							2
3.	ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	✓	✓	✓	✓					4
4.	การประเมินผลโปรแกรมการสอน	✓	✓							2
5.	การสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้		✓							1
6.	ด้านการนิเทศการสอน			✓	✓			✓	✓	4
7.	ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน			✓	✓					2
8.	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ			✓	✓			✓	✓	4
9.	การพัฒนาหลักสูตร					✓				1
10.	การบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้					✓				1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน	Weber (2002)	Lashway (2002)	Van and Kruger (2003)	Deventer, V. & Kruger (2003)	Cunningham (2009)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2559)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2560)	อัจฉรา นิยมมาภา. (2566)	รวม ความถี่
11.	การพัฒนาครูและบุคลากร					✓				1
12.	การพัฒนาผู้เรียน					✓				1
13.	องค์ประกอบด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี						✓			1
14.	องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดี						✓			1
15.	องค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม						✓			1
16.	องค์ประกอบด้านความรู้						✓			1
17.	องค์ประกอบด้านทักษะ						✓			1
18.	องค์ประกอบด้านความสามารถ						✓	✓		2
19.	ด้านการบริหารจัดการ							✓		1
20.	ด้านการวางแผน							✓		1
21.	การบริหารจัดการหลักสูตร								✓	1
22.	การบริหารจัดการเรียนรู้								✓	1
23.	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา								✓	1
24.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา							✓		1

จากตารางที่ 2.1 พบว่า การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ตรงกัน ดังนี้ Weber (2002); Lashway (2002); Van and Kruger (2003); Deventer, V., & Kruger (2003); Rew (2013); สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2559); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2560) และ อัจฉรา นิยมภา (2566) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การกำหนดพันธกิจ

มนัส ทวีกัน (2561) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และของครูเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของการเรียนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ หมายถึง การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

รวาวุฒิ จิรสุจริตธรรม (2565) ได้กล่าวว่า ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลจะโดยอำนาจหน้าที่ หรือโดยได้รับความเชื่อใจและศรัทธาที่มีอยู่กับบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มที่สร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธาความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานของผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้ไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ตามทฤษฎีของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีลักษณะแตกต่างจากหน่วยงานอื่น โดยทั่วไปแล้วที่มีเพียงจุดมุ่งหมายและพันธกิจ ส่วนสถานศึกษานั้นยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน การวางแผนการทำงานอย่างเหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน สร้างความรู้ ความเข้าใจ

แก่คณะครูและบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ของนักเรียน กำหนดพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายสู่การเชื่อมโยงภารกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

McNiff & Whitehead (2002) ได้กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องชัดเจน เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและร่วมรับผิดชอบ เป้าหมายที่แสดงออกพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน และมีการสื่อสารเป้าหมาย ให้ครูผู้ปกครองผู้เรียนรับทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการพัฒนาและสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการที่สูงมีความชัดเจนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปรับปรุงการเรียนของผู้เรียน

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนและประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมีการกำหนดแผนหรือแนวทางในดำเนินงานพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน และกำหนดขอบเขตงานของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

2) การจัดการหลักสูตรและการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Administration) เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลากหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ มากมาย เปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด

Krug (1992) กล่าวว่า การสอน ถือว่าเป็นการบริหารเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอนเป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 2) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และ 3) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) การจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง การวางแผนการจัดหลักสูตรการเรียนและการสอนในทุกระดับชั้น โดยการวางแผนวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมการกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และดัชนีชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่น่าสนใจ ส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร มีการประเมินหลักสูตรก่อนและหลังการใช้หลักสูตร มีกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้นหลังจากได้รับการประเมิน แนะนำครูในการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ณพัฐธิกา ปิติเลิศศิริกุล (2564) กล่าวว่า การจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบวิธีดำเนินการใช้หลักสูตร เพื่อการปรับปรุงเพิ่มพูนคุณภาพของหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียนโดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ปานหทัย ปลงใจ (2564) กล่าวว่า การจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และโดยที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เปิดศักราชใหม่ให้กับการบริหารหลักสูตร โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในทุกๆ ด้าน จึงนับเป็นการเปิดศักราชแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงให้กับเด็กและเยาวชนไทยที่ตั้งอยู่บนหลักของการเรียนรู้ที่คำนึงถึงชีวิตและความเป็นจริงที่ผู้เรียนจะต้องเผชิญอยู่ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ตลอดจนสภาพแวดล้อมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตของผู้เรียนโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านทรัพยากรอาคารสถานที่

พุดินันท์ แสงศิริวัฒน์ (2564) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดี ทั้งแก่ผู้เรียนเองและช่วยให้ครูมีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ ผู้บริหารสามารถนำผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ครูมีทิศทางการสอน ใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3) การนิเทศการสอน

พาสนา ชลบุรีพันธ์ (2560) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีความประพฤติดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพของแต่ละบุคคล

พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) โรงเรียนมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานและประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

สกล ความบุญย์ (2559) สรุปว่า ด้านการนิเทศภายใน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานปฏิบัติงาน โดยครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในครูและบุคลากรมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือกับนิเทศภายใน ใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร สะท้อนข้อมูลจากการนิเทศภายในให้ครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสร้างสรรค์เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในโอกาสต่อไป และประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในให้ดียิ่งขึ้น

สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผนการนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในการให้ผลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์

เพ็ญญา พลับฉิม (2562) สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศเป็นการดำเนินการเป็นขั้นตอนในการเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติงาน การให้ความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนการปฏิบัติงาน การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

เพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายในมีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู สามารถให้คำปรึกษาแนะนำชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน มีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำงานการเรียนการสอน

เนติ์ มโนปัญญา (2565) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู และคอยชี้แจง ชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการสอนไปในทางที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ด้านการนิเทศการสอน หมายถึง การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู รวมทั้งให้ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครูและประเมินผลการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม

4) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

นิษานันท์ ราวัน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่ที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวนกำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ

กิตติพร พรงาม (2560) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน มีการกำหนดการและดำเนินการประเมินร่วมกับผู้สอนและนักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการและกฎระเบียบของโรงเรียน กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน มีการกำกับติดตามประสิทธิผลของการใช้เวลาเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน จัดอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัย มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนโดยจัดเก็บเป็นระเบียบ สวยงาม สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้อบอุ่นเป็นมิตรและเต็มไปด้วยความเมตตา มีการจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ มีการดำเนินงานอย่างมีระบบ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร

ศิญาภรณ์ พงษ์พิบูล (2564) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการร่วมกันกับครูและนักเรียนร่วมการพัฒนากฎระเบียบของโรงเรียน กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เวลาในการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพของการใช้เวลาในการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน และบริเวณอาคารสถานที่โดยรอบบริเวณโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัยและเป็นระเบียบ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้อำนวยต่อการเรียนการสอน จัดเก็บห้องเรียนเป็นระเบียบสวยงาม และมีบรรยากาศในห้องเรียนอบอุ่นเป็นมิตร เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศสถานศึกษานั้นหมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ และมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Hoy and Miskey (2001) ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน ว่าหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เป็นผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะภายในองค์การคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นเสมือนบุคลิกของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการหมายถึง การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติในด้านต่างๆ และทัศนคติของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันสำคัญต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะของมนุษย์เป็นสถานที่อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่จะนำไปสู่การดำรงชีวิต รวมทั้งพัฒนาสังคมให้เกิดความสุขและความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้น สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นการผสมผสานระหว่างหลักสูตรเนื้อหาสาระของวิชาที่เรียน กฎระเบียบ ข้อบังคับ การปกครอง และเพื่อนร่วมชั้นเรียน ร่วมสถาบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน ทั้งในด้านการพัฒนาความคิด การเสริมสร้างประสบการณ์ การปรับตัวและบุคลิกภาพ ดังนั้น การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานศึกษาให้

ถูกต้องเหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการศึกษาเพราะทำให้เป็นสถาน เป็นสถานที่ที่ให้นักเรียน
อยากจะไปเรียนและเป็นທີ່ที่ครูอยากจะไปทำงานนำมาซึ่งความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ การดำเนินการจัด
สภาพแวดล้อมเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษา ต้องกำหนดให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งสภาพแวดล้อม
ไม่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ของผู้เรียน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ
ครูผู้สอน

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่
ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุม
และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้าง
สิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนา
งานวิชาการ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความใน
มาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป
ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 1)

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง
กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของ
ท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขต
พื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ
ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตั้งอยู่ ณ หมู่ 3 บ้านหนองนกเขา ถนนสุวรรณศร อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สภาพภูมิศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ 236 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 7,195.138 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ความรับผิดชอบประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอลองหาด และอำเภอวังสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 51.87 ของพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัดสระแก้ว มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แผนที่แสดงอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อำเภอศรีบุญ จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อำเภอวัฒนานคร อำเภออรัญประเทศและ อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วพื้นที่บางส่วนติด ราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอกบินทร์บุรี อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี และอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 2.2 เขตการปกครองในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

อำเภอ	เนื้อที่ (ตร.กม.)	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล เมือง	เทศบาล ตำบล	อบจ.	อบต.
เมืองสระแก้ว	1,832.550	8	123	1	2	1	8
วังน้ำเย็น	325.050	4	84	1	0	0	3
คลองหาด	417.082	7	71	0	1	0	6
เขาฉกรรจ์	774.310	4	71	0	1	0	4
วังสมบูรณ์	383.500	3	78	0	2	0	1
รวม	3,732.492	26	397	2	6	1	22

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2567

อำเภอ	จำนวนรวมทั้งสิ้น โรงเรียน/สาขา	โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	โรงเรียนขนาดเล็ก
เมืองสระแก้ว	57	8	33
วังน้ำเย็น	24	7	8
คลองหาด	20/2	5	8
เขาฉกรรจ์	24	8	11
วังสมบูรณ์	18	5	10
รวม	143/2	33	70

ตารางที่ 2.4 จำนวนนักเรียน จำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	ระดับการศึกษา (คน)			รวม
	ก่อนประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	
เมืองสระแก้ว	2,013	6,785	933	9,731
วังน้ำเย็น	1,145	3,393	819	5,357
คลองหาด	742	2,353	284	3,379
เขาฉกรรจ์	1,220	3,592	905	5,717
วังสมบูรณ์	744	2,529	619	3,892
รวม	5,864	18,652	3,560	28,076

ตารางที่ 2.5 อัตรากำลังบุคลากร และลูกจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1.	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	1
2.	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3
3.	ศึกษานิเทศก์	15
4.	บุคลากรทางการศึกษา	32
5.	ลูกจ้างประจำ	3
6.	ลูกจ้างชั่วคราว	12
รวมทั้งสิ้น		66

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประเภท			รวม
	ข้าราชการครูรวม ผู้บริหารสถานศึกษา	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	
เมืองสระแก้ว	620	23	22	665
วังน้ำเย็น	319	17	8	344
คลองหาด	234	10	3	247
เขาฉกรรจ์	328	12	6	346
วังสมบูรณ์	227	13	4	244
รวม	1,728	75	43	1,846

ตารางที่ 2.7 จำนวนครู (รวมผู้บริหารสถานศึกษา) รายอำเภอ จำแนกวิทยฐานะ

อำเภอ	วิทยฐานะ					รวม
	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.1	ค.ศ.2	ค.ศ.3	ค.ศ.4	
เมืองสระแก้ว	125	162	67	265	1	620
วังน้ำเย็น	79	43	30	82	-	234
คลองหาด	68	77	57	117	-	319
เขาฉกรรจ์	62	107	45	114	-	328
วังสมบูรณ์	57	74	38	58	-	227
รวม	391	463	237	636	1	1,728

ตารางที่ 2.8 จำนวนครูจำแนกตามคุณวุฒิ (รวมผู้บริหารสถานศึกษา)

อำเภอ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
เมืองสระแก้ว	-	459	161	-	620
วังน้ำเย็น	-	156	77	1	234
คลองหาด	-	235	81	3	319
เขาฉกรรจ์	-	214	113	1	328
วังสมบูรณ์	-	171	56	-	227
รวม	-	1,235	488	5	1,728

ตารางที่ 2.9 จำนวนครูจำแนกตามวิชาเอกที่สอนและสำเร็จการศึกษา (ไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา)

ที่	ชื่อวิชาเอก	ครูที่สำเร็จการศึกษา (คน)
1.	ประถมศึกษา	193
2.	ปฐมวัย	222
3.	ภาษาไทย	153
4.	คณิตศาสตร์	278
5.	ภาษาอังกฤษ	154
6.	สังคมศึกษา	120
7.	วิทยาศาสตร์	136
8.	ชีววิทยา	1
9.	ฟิสิกส์	17
10.	สุขศึกษา	13
11.	พลศึกษา	57
12.	ศิลปศึกษา	12
13.	ทัศนศิลป์	1
14.	ดนตรีศึกษา	14
15.	ดนตรีสากล	5
16.	ดนตรีไทย	7

ตารางที่ 2.9 จำนวนครูจำแนกตามวิชาเอกที่สอนและสำเร็จการศึกษา (ไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา) (ต่อ)

ที่	ชื่อวิชาเอก	ครูที่สำเร็จการศึกษา (คน)
17.	นาฏศิลป์	21
18.	คอมพิวเตอร์	70
19.	เกษตรกรรม	23
20.	คหกรรมศาสตร์	16
21.	อุตสาหกรรมศิลป์	15
22.	จิตวิทยาแนะแนว	5
23.	บรรณารักษ์	5
24.	เทคโนโลยีทางการศึกษา	15
25.	อื่นๆ	21
รวม		1,553

ตารางที่ 2.10 เปรียบเทียบผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียน ป.6 จำแนกตามกลุ่มวิชา

กลุ่มวิชา	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		เพิ่ม/ลด
	ปีการศึกษา 2565	2566	
ภาษาไทย	51.67	55.75	+4.08
ภาษาอังกฤษ	32.31	33.31	+1.00
คณิตศาสตร์	25.71	27.23	+1.52
วิทยาศาสตร์	36.51	38.88	+2.37

ตารางที่ 2.11 เปรียบเทียบผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียน ม.3 จำแนกตามกลุ่มวิชา

กลุ่มวิชา	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		เพิ่ม/ลด
	ปีการศึกษา 2565	2566	
ภาษาไทย	48.90	47.03	-1.87
ภาษาอังกฤษ	26.40	27.61	+1.21
คณิตศาสตร์	20.85	20.84	-0.01
วิทยาศาสตร์	30.73	27.83	-2.90

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ (1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในการพัฒนางานในด้านวิชาการและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน (3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมทักษะวิชาการภายในโรงเรียน การเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน (4) การบริหารหลักสูตรและการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (5) ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีการกำหนดขอบเขตของงานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การ ตามโครงการบริหารงานโรงเรียน (6) ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำงานของครู ควรใช้การประเมินหลายๆ รูปแบบ

วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี(ป.ปิตุวรรณอุปถัมภ์) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ด้านการควบคุมเวลาการเรียนการสอน (Protecting instructional time) ด้านการพัฒนามาตรฐานและความคาดหวังระดับสูง (Developing and enforcing academic standards) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน (Supervising and evaluating instruction) ด้านการประสานงานหลักสูตร (Coordinating curriculum) ด้านส่งเสริม

การพัฒนาวิชาชีพครู (Providing professional development) ด้านการกำหนดและสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Defining the school mission) และด้านการให้สิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน (Providing incentives for teachers) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันในสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

สิริฉัตร รัตนสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณิการ์ วีระวงศ์. (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน 2) การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุชิน ประสานพันธ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 322 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ในส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ข้าราชการครู และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .993 และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปานหทัย ปลงใจ และ กัลป์ยมน อินทุสุต (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานสรุปได้ดังนี้ (1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป (2) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 2 - 3 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมครู และด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านแบบแผนทางความคิด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมคือ ด้านการพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมครูและด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ $(Y_{tot}) = 0.138 + 1.265 (X_1) + 0.297 (X_2)$

เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แตกต่างกัน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ครูที่มีตำแหน่ง/วิทยฐานะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

วรวิมล จิรสัจจธรรม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า (2.1) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการดูแลเอาใจใส่นักเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ณัฐชนันท์ โตนาม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง อยู่ในระดับดีมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผน ด้านกำหนดภารกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตามขนาด และด้านการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนขนาดกลางกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านการส่งเสริมและบรรยากาศทางการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและ การสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริม บรรยากาศทางการเรียนการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการ เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.580 - 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.721 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 50.19 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้ ค่าที่ได้จากการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ $1.951 + 0.428 (X4)$ ค่าที่ได้จากการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ $0.560(X4)$

สถลลลลล พงษ์ศักดิ์ขจร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ด้านการควบคุมเวลาการเรียนการสอน (Protecting instructional time) ด้านการพัฒนามาตรฐานและความคาดหวังระดับสูง (Developing and enforcing academic standards) ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน (Supervising and evaluating instruction) ด้านการประสานงานหลักสูตร (Coordinating curriculum) ด้านส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู (Providing professional development) ด้านการกำหนดและสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Defining the school mission) และด้านการให้สิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน (Providing incentives for teachers) ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันในสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

ยามิละห์ สุกี(2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ

ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านการนิเทศการสอน และด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติจำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการนิเทศการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี 3) ผลการประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้และรู้ลึกในการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนดำเนินการเป็นระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่

สุกัญญา เทพินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และการมีความรอบรู้ในงานวิชาการ โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 70.10 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และการมีความรอบรู้ในงานวิชาการ

จิตติมา หงส์เหิน (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลการสอนของครู การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การนิเทศการสอน การร่วมมือ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สร้างสมการพยากรณ์คะแนนดิบ คือ $Y_{tot} = 3.281 + 0.265X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Y_{tot} = 0.323Zx$ มีความสัมพันธ์ทางบวก

อิงอร บัวขจร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 การสร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ทักษะการสื่อสารความเข้าใจวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และการจัดให้มีระบบนิเทศงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันพบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา และ 3) ตัวแปรทำนายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 3) ตัวแปรทำนายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่ามี 5 ตัวแปร ที่ทดสอบแล้ว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 96.50

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Cavazos (1999) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุน การพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงาน

ทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง

Anderson (2000) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรมดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

McIlvain (1986) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือของ Hallinger ที่เรียกว่า The instructional management rating scale survey วัดความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศงานวิชาการได้มีผลโดยการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น

Yamada (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Matthews (2007) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปฏิบัติการประเมินของครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่า

มีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินเพื่อวางแผนการสอน และอภิปรายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Robert (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับโรงเรียน พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็นและแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

Chell (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นผู้นำทางการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยมีพฤติกรรมดังนี้คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการ เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Green (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับ คุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสิทธิผลตามรัฐธรรมนูญของโรงเรียน ในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนมีประสิทธิผลที่ครูผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นด้วยร่วมกันได้ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครู และผู้ปกครองเห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องเป็นโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำของครูและการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจน หนักแน่น มีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สูง ส่วนนักเรียนไม่แน่ใจถึงการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้เต็มความสามารถ เฉพาะผู้ปกครองและนักเรียนเห็นด้วยกับการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ครูไม่มั่นใจว่าโรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างจริงจัง และให้ครูได้ร่วมตัดสินใจด้วย

McCarthy (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาของสถานศึกษามัธยมทางตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย โดยศึกษาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการใน 3 มิติ คือ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปีมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ

Henderson (2007) ได้ศึกษา การรับรู้ของครูและหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยจัดจากการขยายความคิดและความเชื่อส่วนบุคคล พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถจำแนกได้เป็น 1) การกำหนดภารกิจคือ เป้าหมายของสถานศึกษา 2) การประสาน

งานหลักสูตร 3) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 4) การดูแลการจัดการเรียนการสอน และ 5) การพัฒนาบุคลากร"

Ruffin (2007) ได้ศึกษา การรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็นและการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตในสถานที่จริงและการรวบรวมหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติเป็นข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมองและใช้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของตัวอย่างใด 1) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนของตน บทบาทนี้สำคัญซับซ้อนและหลายหน้าที่ บทบาทผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงบทบาทหนึ่งในหลายบทบาทที่มี 2) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการโดยอาศัยการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำกับ การสอนการสร้างสัมพันธภาพ 3) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอุปสรรค คือ มีเวลาจำกัดในการกำกับดูแลการสอนไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะมอบหมายงานอื่นไม่ใช่งานการสอน การวิเคราะห์หลักฐาน หลักฐานร่องรอยเหล่านี้ไม่ได้แสดงเนื้อหา รูปแบบหรือบริบทของการพัฒนาวิชาชีพนั้น หลักฐานของการพัฒนาวิชาชีพจะโยงไปที่การสร้างขีดความสามารถในตัวผู้อื่นไปสู่การมีภาวะผู้นำร่วมหรือการแสดงให้ เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะที่สำคัญของงานวิจัยนี้คือ มีการรับรู้ว่าการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยต้องพิจารณาใช้หลักการการเปลี่ยนแปลงเพื่อออกแบบโครงการเตรียมการ โดยให้มีลักษณะผสมผสานหลากหลายจากงานวิจัย จากทฤษฎีจากเสียงของผู้ปฏิบัติจากหลักสูตร จากการสะท้อนความคิดเห็น และจัดประสบการณ์การเรียนรู้จริง ซึ่งจะส่งผลไปถึงผู้บริหารโรงเรียนที่มีความพร้อมที่จะสร้างขีดความสามารถให้กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีภาวะผู้นำร่วมนำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมาก เพื่อส่งผลถึงการเพิ่มจำนวนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

Jana, Melearek and W.kHoy (2005) ได้ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะนี้ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับที่สูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งมั่นทางวิชาการของโรงเรียนรูปแบบและการวัดผล ภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญ และช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสม เพื่อการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นให้ความสนใจ เอาใจใส่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครูจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ ระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนนัดเดียวแต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้ในการพัฒนาบริบทของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องขับเคลื่อนทางวิชาการและการทำงานหนัก เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มากกว่าคำบรรยายที่สวยหรูของคำว่า ภาวะผู้นำ

Pitsoe (2014) ได้ศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครู และผู้อำนวยการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถาม และการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วน ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกัน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Brown, Choi and Herman (2011) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาของสถาบัน HOPE (HOPE โดยใช้หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 หลัก Failure is Not an Option (FNO) คือ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ 2) การประกันผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) การสร้างทีมร่วมมือในด้านการสอนและการเรียนรู้ 4) การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) การยอมรับการร่วมมือจากครอบครัวและชุมชน 6) การสร้างให้เกิดความสามารถทางภาวะผู้นำ โดยในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การให้ความรู้เกี่ยวกับหลัก 6 หลักของ FNO (FNO Six Principles) และสร้างการเรียนรู้ในความเป็นมืออาชีพ (2) การพัฒนาเครื่องและการทดลองใช้ และ (3) การนำเครื่องมือไปใช้จริงในการปฏิบัติ โดยใช้เวลาในการวิจัย 3 ปี (2008-2010) ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวกับการศึกษารองนี้ซึ่งทำให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยทางอ้อมโดยการพัฒนาการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความยากลำบากในการที่จะนำพาให้ผลการทดสอบของนักเรียนให้มันสูงขึ้น และอาจจะต้องใช้เวลาศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในเวลาสามถึงห้าปี

Mbatha (2004) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบที่มีต่อผลการเรียนของผู้เรียน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมที่สุ่มมาอย่างเจาะจง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน การสร้างเครือข่าย วิชาการระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่างกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และการอภิปรายกันเป็นประจำ ระหว่างผู้เรียนกับครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าจะช่วยปรับปรุงผลการเรียนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุงการ ปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมภายในโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครู มีการตั้งเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประจำปี และจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการนำความรู้ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน วิชาการสามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมทางวิชาการให้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ประการ ดังนี้ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ของชาติสืบไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

โดยมีลักษณะและรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1,553 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 310 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ให้กระจายไปตามขนาดโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
สถานศึกษาขนาดเล็ก	460	92
สถานศึกษาขนาดกลาง	886	177
สถานศึกษาขนาดใหญ่	126	25
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	81	16
รวม	1,553	310

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบประเมินพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ตรวจสอบประเมินคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีค่า $IOC = 0.8 - 1$

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reality) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990) ผลปรากฏว่าแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ 0.84

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วตรวจแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อและอยู่ในสภาพสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นต่อไป

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.5.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีวิธีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ที่มีผลงานในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ โรงเรียนที่มีผลการประเมินด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม และโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้คุณภาพ (IQA AWARD)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูล

2.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 คน ได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์คืนมา 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	76	24.52
	หญิง	234	75.48
	รวม	310	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	40	12.90
	25 – 35 ปี	123	39.68
	36 – 45 ปี	82	26.45
	46 – 55 ปี	32	10.32
	56 ปีขึ้นไป	33	10.65
	รวม	310	100.0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	287	92.58
	ปริญญาโท	20	6.45
	ปริญญาเอก	3	0.97
	รวม	310	100
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	77	23.23
	5 – 10 ปี	114	36.77
	11 – 15 ปี	72	23.23
	16 ปีขึ้นไป	52	16.77
	รวม	310	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 75.48 อายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 ระดับการศึกษา

อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 92.58 และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.77

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	n=310			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
				ภาวะผู้นำ	
1.	ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.39	0.24	มาก	2
2.	ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	4.27	0.28	มาก	3
3.	ด้านการนิเทศการสอน	4.01	0.32	มาก	4
4.	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.42	0.26	มาก	1
	รวม	4.27	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.26) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.=0.24) และด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.=0.32)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจ

ข้อที่	การกำหนดพันธกิจ	n=310			อันดับที่
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	
1	ผู้บริหารมีการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	4.21	0.45	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน สร้างความรู้และความเข้าใจแก่คณะครู	4.57	0.50	มาก	1
3	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษา ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจด้านการเรียนการสอน ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	4.20	0.41	มาก	5
4	ผู้บริหารมีการกำหนดแผน หรือแนวทาง ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา	4.23	0.45	มาก	3
5	ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.48	0.50	มาก	2
รวม		4.39	0.24	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.39, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานสร้างความรู้และความเข้าใจแก่คณะครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.57, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนด

ขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.50) และผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.41)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน

ข้อที่	การจัดหลักสูตรและการสอน	n=310			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.31	0.59	มาก	2
2.	ผู้บริหารรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนในรายวิชานั้นๆ	4.23	0.55	มาก	4
3.	ผู้บริหารสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ จะทำให้การจัดการศึกษา ดำเนินไปได้ด้วยดี	4.28	0.57	มาก	3
4.	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศช่วยครูให้มีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.52	มาก	5
5.	ผู้บริหารใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง	4.37	0.51	มาก	1
รวม		4.27	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.51) รองลงมา ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.59) และผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ ช่วยครูให้มีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 1 ด้านการนิเทศการสอน

ข้อที่	การนิเทศการสอน	n=310			อันดับที่
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	
1.	ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.07	0.54	มาก	2
2.	ผู้บริหารพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร	4.05	0.62	มาก	3
3.	ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู	4.11	0.55	มาก	1
4.	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู	3.94	0.58	มาก	4
5.	ผู้บริหารประเมินผลการทำงานทางวิชาการของครูอย่างเป็นรูปธรรม	3.87	0.66	มาก	5
รวม		4.01	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการนิเทศการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.55) รองลงมา ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.07$, S.D.=0.54) และผู้บริหารประเมินผลการทำงานทางวิชาการของครูอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อที่	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	n=310			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	
1.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายนอกและภายในห้องเรียน	4.28	0.52	มาก	4
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบ	4.69	0.46	มาก	1
3.	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ	4.23	0.50	มาก	5
4.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ	4.48	0.53	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีการสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางาน	4.42	0.50	มาก	3
รวม		4.42	0.26	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.69, S.D.=0.46) รองลงมา ผู้บริหารมีการส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.=0.53) และผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.50)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือกลุ่ม ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีพื้นที่จำนวน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง คัดเลือกผู้บริหารจำนวน 2 คน อำเภอเขาฉกรรจ์ คัดเลือกผู้บริหารจำนวน 1 คน อำเภอวังน้ำเย็น คัดเลือกผู้บริหารจำนวน 1 คน อำเภอวังสมบูรณ์ คัดเลือกผู้บริหารจำนวน 1 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ที่มีผลงานในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ โรงเรียนที่มีผลการประเมินด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม และโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้คุณภาพ (IQA AWARD) ดังนี้

1) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แนวทางให้ได้รับความร่วมมือกับครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจด้านของสถานศึกษาได้ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดพันธกิจและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการทำงานและทีมงาน เพื่อกำหนดทิศทาง และพันธกิจที่จะต้องดำเนินการ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ร่วมส่งเสริม ชี้นำ และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างราบรื่น เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำร่างนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตและการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู แผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำสารของหลักสูตร การจัดการทรัพยากร การใช้แหล่งเรียนรู้ที่มาจากท้องถิ่น และร่วมติดตามนิเทศการจัดการเรียนการสอน

เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ทางโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน รวมถึงร่วมยินดีในความสำเร็จ หรือร่วมแก้ไขปัญหากหากไม่เป็นไปตามที่คิดหวัง

โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 กล่าวว่า “การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) นับเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรก ควรมีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อระดมความคิดในการกำหนดพันธกิจ โดยนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน เช่น วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความท้าทายของโรงเรียน และที่สำคัญเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมเสนอความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผลงานทางวิชาการ”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 กล่าวว่า “ควรระบุบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนและงานวิชาการ เช่น ช่วยตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนงานทางวิชาการ สนับสนุนจัดสรรทรัพยากร หรือร่วมพัฒนานโยบายที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน และส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างงานวิชาการ”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องสร้างปฏิสัมพันธ์อันดี หรือที่เรียกว่าการสร้างสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น โดยเริ่มต้นจากผู้ได้บังคับบัญชา คือ ครูผู้สอน นำไปสู่นักเรียนและผู้ปกครอง เมื่อได้รับการไว้วางใจ หรือการยอมรับจะนำมาสู่การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างและรักษาไว้ และการกำหนดเป้าหมายที่จะต้องรับฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและหาทางกำหนดร่วมกัน ให้เกิดความพึงพอใจในทุกฝ่าย”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทที่สำคัญที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือด้วยดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการกำหนดเป้าหมายถือว่ามีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนสิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ว่าจะพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอย่างไร”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ผู้สร้างสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เปรียบเสมือนเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับทุกภาคส่วน เมื่อทุกภาคส่วนเชื่อมั่นก็จะเกิดศรัทธาในการดำเนินงานและจะทำให้ความร่วมมือในการร่วมกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา และทุกการดำเนินงานของสถานศึกษา”

2) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แนวทางการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศช่วยครูให้มีทิศทางการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และผู้สอน สนับสนุนการจัดการศึกษาสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ระหว่างสถานศึกษากับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การเรียนรู้มีระยะเวลาที่สั้นลง แต่มีขอบเขตของการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษา รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และยังเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน อีกทั้ง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และดำเนินการสร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกในกลุ่มวิชาชีพได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีนำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน

โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาบทเรียนที่สอน โดยจัดเป็นศูนย์บริการสื่อการเรียนการสอน ซึ่งสื่อด้านอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันมีหลากหลายรูปแบบ เช่น สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สื่อประเภทสารคดี สื่อประเภทสถานการณ์จำลอง สื่อประเภทฝึกทักษะต่างๆ ทั้งยังส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเลือกใช้สื่อให้เหมาะสม การผลิตสื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีการวิจัย วิเคราะห์ การใช้สื่อประเภทต่างๆ”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และดำเนินการสร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกในกลุ่มวิชาชีพได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีนำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และผู้สอน สนับสนุนการจัดการศึกษาสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ระหว่างสถานศึกษากับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การเรียนรู้มีระยะเวลาที่สั้นลง แต่มีขอบเขตของการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษา รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และยังเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้สำหรับการสอน เป็นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การเรียนการสอนด้วยอุปกรณ์ที่ทันสมัย ห้องเรียนสมัยใหม่ มีอุปกรณ์ Video Projector มีเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือรูปแบบของสื่อการศึกษาที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการนำมาใช้ เช่น มัลติมีเดีย ระบบวิดีโอออนดีมานด์ ไฮเปอร์เท็กซ์ คอมพิวเตอร์ และระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 กล่าวว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือสารสนเทศต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการใช้ระบบ LMS วิเคราะห์ข้อมูล การสอนออนไลน์ ฯลฯ ซึ่งช่วยให้ครูสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ควบคู่กับการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอน และพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น”

3) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทางกระบวนผลงานทางวิชาการของครูอย่างเป็นรูปธรรมได้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผู้บริหารมีการส่งเสริมการประเมินผลการพัฒนางานในด้านงานวิชาการ ตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนางานวิชาการ ซึ่งจะให้มีแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการประเมินผลงานวิชาการของครูด้านวิชาการที่ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ และการส่งเสริมการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู ด้านความถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จัดทำตามวิธีการรูปแบบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสนับสนุนการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการสอนและพัฒนาผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องยึดหลักความเป็นกลางและความยุติธรรม ผลงานทางวิชาการควรสะท้อนถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนางานในด้านงานวิชาการตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ครูได้ทราบถึง จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนางานวิชาการ ซึ่งจะให้มีแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการส่งเสริมการประเมินผลงานวิชาการของครู ด้านวิชาการที่ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการส่งเสริมการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู ด้านความถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จัดทำตามวิธีการรูปแบบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องสนับสนุนการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการสอนและพัฒนาผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 กล่าวว่า “การประเมินผลงานทางวิชาการของครู ต้องยึดหลักความเป็นกลางและความยุติธรรม ผลงานทางวิชาการควรสะท้อนถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม”

4) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทางการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และสร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการได้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน และเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน มุ่งการแข่งขันกับตัวเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการทดสอบระดับชาติ O-Net ในปีการศึกษาที่ผ่านมากำหนดให้มีการทดสอบโดยการสมัครใจ โดยจะต้องสร้างทัศนคติในการสอบวัดประเมินเพื่อดูผลงานของตนเอง ส่งผลให้นักเรียนทุกคนเข้าสอบในปีที่ผ่านมา อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมวิชาการในกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และหาเวทีกิจกรรมที่เปิดให้นักเรียนทุกคนได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน เพื่อพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

โดยรายละเอียดข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มีข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน และเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน มุ่งการแข่งขันกับตัวเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการทดสอบระดับชาติ O-Net ในปีการศึกษาที่ผ่านมากำหนดให้มีการทดสอบโดยการสมัครใจ แต่ทางโรงเรียนได้สร้างทัศนคติในการสอบวัดประเมินเพื่อดูผลงานของตนเอง ส่งผลให้นักเรียนทุกคนเข้าสอบในปีที่ผ่านมา”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดแสดงผลงานโครงการของนักเรียนและครู ในรูปแบบนิทรรศการที่ทุกคนสามารถเข้าชมได้ในโรงเรียน หรือผ่านช่องทางออนไลน์ สร้างโอกาสให้นักเรียนได้นำเสนอผลงานของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ชมถามคำถาม โดยใช้เว็บไซต์ของโรงเรียน สร้างเพจบนโซเชียลมีเดีย เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดทำวารสารหรือจุลสารทางวิชาการ จัดทำวารสารโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และเผยแพร่ในรูปแบบออนไลน์หรือพิมพ์แจกภายในโรงเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน ใช้บอร์ดประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนในการแสดงผลงานวิชาการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ให้คนในโรงเรียนได้รับทราบ ซึ่งประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการที่ต่อเนื่อง และสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เข้มแข็ง และกระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 กล่าวว่า “ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมวิชาการในกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ หาเวทีกิจกรรมที่เปิดให้นักเรียนทุกคนได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมประเมินในระดับต่างๆ เพื่อพัฒนาการของนักเรียน เพื่อพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล”

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และแบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 75.48 ช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 92.58 และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.77

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ

ทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดพันธกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอน โดยพิจารณารายละเอียดทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานสร้างความรู้และความเข้าใจแก่คณะครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน และผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ ช่วยครูให้มีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการนิเทศการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และผู้บริหารประเมินผลการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ และผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ในสาขาบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังนี้

1) การกำหนดพันธกิจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดพันธกิจ และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการและทีมงาน เพื่อกำหนด ทิศทาง และพันธกิจที่จะต้องดำเนินการ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ร่วม ส่งเสริม ชี้นำและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างราบรื่น เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำร่างนโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมจัดทำและ ปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตและการพัฒนาสื่อและ นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู แผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำสาระ ของหลักสูตร การจัดการทรัพยากร การใช้แหล่งเรียนรู้ที่มาจากท้องถิ่น และร่วมติดตามนิเทศการจัดการ เรียนการสอน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ทางโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน รวมถึงร่วมยินดีในความสำเร็จ หรือร่วมแก้ไขปัญหากหากไม่เป็นไปตามที่คิดหวัง

2) ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอน สนับสนุนการจัด การศึกษาสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ระหว่างสถานศึกษากับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การ เรียนรู้มีระยะเวลาที่สั้นลง แต่มีขอบเขตของการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำของ โอกาสทางการศึกษา รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และยังเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน อีกทั้ง ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และดำเนินการสร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกในกลุ่มวิชาชีพ ได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี นำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน

3) ด้านการนิเทศการสอน

ผู้บริหารมีการส่งเสริมการประเมินผลการพัฒนางานในด้านงานวิชาการ ตาม ข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ครูได้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนางานวิชาการ ซึ่งจะ ทำให้มีแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์ กับการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการประเมินผลงานวิชาการ

ของครูด้านวิชาการที่ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ และการส่งเสริมการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู ด้านความถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จัดทำตามวิธีการรูปแบบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสนับสนุนการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการสอนและพัฒนาผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องยึดหลักความเป็นกลางและความยุติธรรม ผลงานทางวิชาการควรสะท้อนถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน และเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน มุ่งการแข่งขันกับตัวเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการทดสอบระดับชาติ O-Net ในปีการศึกษาที่ผ่านมา กำหนดให้มีการทดสอบโดยการสมัครใจ โดยจะต้องสร้างทัศนคติในการสอบวัดประเมินเพื่อดูผลงานของตนเองส่งผลให้นักเรียนทุกคนเข้าสอบในปีที่ผ่านมา อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมวิชาการในกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และหาเวทีกิจกรรมที่เปิดให้นักเรียนทุกคนได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน เพื่อพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน และด้านการนิเทศการสอน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีนโยบายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษา (ฉบับที่ 6) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570) ปรับปรุงครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในส่วนของการดำเนินงานสร้างความตระหนักผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมี

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียน โดยมีการจัดการความรู้อย่างมีพลัง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ มีวิถีคิดในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย และมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีความยั่งยืน คือ คงสภาพให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการบริหารเชิงระบบ ของ Deming นักเรียนจึงจะมีคุณภาพอยู่เสมอ มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเชิงระบบ โดยที่ทุกคนในสถานศึกษาต้องให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนทุกคนเต็มตามศักยภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2564) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังพบว่ามีตัวแปรที่เหมือนกันคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศติดตามการสอน ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการนิเทศติดตามการสอนของครูอยู่เป็นระยะๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการกำหนดพันธกิจ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Chell (2001) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษา และเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน สร้างความรู้และความเข้าใจแก่คณะครู มีการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนหรือแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึง

การบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน ให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา มีการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน และให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ วรุฒิ จิรสุจริตธรรม (2565) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการสอน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ หลักสูตรที่ดีที่สุดต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้มีเนื้อหาสาระที่ดีที่สุดโดยต้องทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนในรายวิชานั้นๆ และสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และผู้สอน สนับสนุนการจัดการศึกษาสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ระหว่างสถานศึกษากับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน อีกทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาหาความรู้และเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ ช่วยให้ครูมีทิศทางการจัดการเรียนการสอน ใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง และสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ สิริฉัตร รัตนสุวรรณ (2564) ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ปานหทัย ปลงใจ (2564) วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก

รวมถึงสอดคล้องกับ วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ์ (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการนิเทศการสอน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนโดยเน้นกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ กระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่สำคัญคือ การเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารยังใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู และประเมินผลการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ลัดณัฏฐ์ พงษ์ศักดิ์ขจร (2565) วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัด กาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ จิตติมา หงส์เหิน (2566) วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้าน การนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก

5.2.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริม ให้เข้าร่วมประเมินในระดับต่างๆ เพื่อพัฒนาการของนักเรียน เพื่อพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ อิงอร บัวขจร (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ

สุกัญญา เทพินทร์ (2566) วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ นียดา เปี่ยมพิชนะ (2566) วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดพันธกิจ และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารงานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในรูปแบบ คณะทำงานและทีมงาน เพื่อกำหนดทิศทาง และพันธกิจที่จะต้องดำเนินการ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ร่วมส่งเสริม ชี้แนะและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างราบรื่น เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำร่างนโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตและการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู แผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำสาระของหลักสูตร การจัดการทรัพยากร การใช้แหล่งเรียนรู้ที่มาจากท้องถิ่น และร่วมติดตามนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ทางโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน รวมถึงร่วมยินดีในความสำเร็จ หรือร่วมแก้ไขปัญหาหากไม่เป็นไปตามที่คิดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และผู้สอน สนับสนุนการจัดการศึกษาสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ระหว่างสถานศึกษากับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การเรียนรู้มีระยะเวลาที่สั้นลง แต่มีขอบเขตของการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษา รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และยังเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน อีกทั้ง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา หาความรู้และเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และดำเนินการสร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกในกลุ่มวิชาชีพ ได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีนำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมทั้งโรงเรียน ผู้บริหารมีการประเมินผลการพัฒนางานในด้านงานวิชาการตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ครูได้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนางานวิชาการ ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์

กับการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการประเมินผลงานวิชาการของครูด้านวิชาการที่ต้องแสดงให้เห็นถึงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาและประยุกต์ใช้ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยไม่คัดลอกหรือลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ และการส่งเสริมการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู ด้านความถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จัดทำตามวิธีการรูปแบบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสนับสนุนการประเมินคุณภาพทางวิชาการของครู เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการสอนและพัฒนาผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องยึดหลักความเป็นกลางและความยุติธรรม ผลงานทางวิชาการควรสะท้อนถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม และมีการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ผ่านสื่อดิจิทัล และสื่อออนไลน์ ฯลฯ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน และเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน มุ่งการแข่งขันกับตัวเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการทดสอบระดับชาติ O-Net ในปีการศึกษาที่ผ่านมากำหนดให้มีการทดสอบโดยการสมัครใจ โดยจะต้องสร้างทัศนคติในการสอบวัดประเมินเพื่อดูผลงานของตนเอง ส่งผลให้นักเรียนทุกคนเข้าสอบในปีที่ผ่านมา อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมวิชาการในกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และหาเวทีกิจกรรมที่เปิดให้นักเรียนทุกคนได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน เพื่อพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิการ์ วีระวงศ์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ เพื่อชี้นำส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับ ยามิละห์ สุกิ (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบต่อโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ทักษะต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อสนับสนุนคุณภาพด้านการเรียนของนักเรียนให้มีคุณภาพในด้านต่างๆ โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ และมีคุณลักษณะที่

พึงประสงค์ให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ และยังสอดคล้องกับ สุชิน ประสานพันธ์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการจัดเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู เช่น ให้คำแนะนำกับครูให้ผลสะท้อนกลับเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้คำถามจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น และยกย่องชื่นชมครู และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น ให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียน การสอน สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู ให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ ประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มามีส่วนในการพัฒนา และใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียน การสอน ส่งผลให้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ อันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังต่อไปนี้

1) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน และเข้าร่วมการสอบประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน มุ่งการแข่งขันกับตัวเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการทดสอบระดับชาติ O-Net ในปีการศึกษาที่ผ่านมากำหนดให้มีการทดสอบโดยการสมัครใจ โดยจะต้องสร้างทัศนคติในการสอบวัดประเมินเพื่อดูผลงานของตนเอง ส่งผลให้นักเรียนทุกคนเข้าสอบในปีที่ผ่านมา อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทักษะทางวิชาการภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมวิชาการในกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และหาเวทีกิจกรรมที่เปิดให้นักเรียนทุกคนได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมประเมินในระดับต่างๆ เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน เพื่อพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2) ด้านการนิเทศการสอน จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารมีพัฒนาการประเมินผลการพัฒนางานในด้านงานวิชาการ เพื่อให้ครูได้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนางานวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้มีแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและต้องยึดหลักความเป็นกลางและความยุติธรรม ผลงานทางวิชาการควรสะท้อนถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการสอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

5.3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1



บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ วีระวงศ์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- กิตติพร พรงาม. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จงจิตร ลาน้ำเที่ยง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- จิรวรรณ เสาวคนธ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตติมา หงส์เหิน (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ).
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชมชัย หะมาลีดิน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ณพัทธิกา ปิตีเลิศศิริกุล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบ้านวังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วารสารวิจัยศึกษาศาสตร์, 15(39), 137-148.
- ณัฐชานันท์ โดนาม. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เนติ มโนปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นิชานันท์ ราวิน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิตดา เปี่ยมพีชนะ. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ).
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏชัยภูมิ).
- ปวีณา บุทธิจักร (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ปานหทัย ปลงใจ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
บางบอน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ
ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2560). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พาสนา ชลบุรีพันธ์. (2560). รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะ
การคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการ
บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- พุดินันท์ แสงศิริวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพ็ญญา พลัฒิม. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์).
- ไพฑูริย์ สันติรัตน์. (2560). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ยามิละห์ สุกี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- รอมือละ ทิพย์รุ่ง. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- เรณูทิพย์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ลัดดาวัลย์ พงษ์ศักดิ์จิตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังสี จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วรุณี จิรสุจริตธรรม. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- วาทีตยา ราชักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- วิเชียร ทองคลี. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2566). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วัชรินทร์ ชาคำฤทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัดอุดมรังสี (ป.ปิตุวรรณอุปถัมภ์). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศิญาภรณ์ พงษ์พิบูล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สกล ความบุศย์. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2561). การจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทริปปิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- สิริฉัตร รัตนสุวรรณ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุกัญญา เทพินทร์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สุชาวัฒน์ ลูกเมือง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุชิน ประสานพันธ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- สุทธิศักดิ์ โคกคาน. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2567). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. สระแก้ว: สำนักงานฯ.
- _____. (2567). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน O-net 2566 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. สืบค้นจาก https://www.facebook.com/photo/?fbid=869115165019727&set=a.5470150738_96406&locale=th_TH
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2559). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2545 - 2560). กรุงเทพฯ: อรรถพล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการศึกษา ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551 - 2555). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- อมรรัตน์ ไทรเมือง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- อัจฉรา นิยามา. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: วิสตา อินเทอร์เน็ต.
- _____. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: เอ็น วาย ฟิล์ม.
- อิงอร บัวขจร. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อิสระ ขอนบุรี และคณะ. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Alig-Mielcarek, J., & Hoy, W. K. (2005). **Instructional Leadership: Its Nature, Meaning, and Influence**. In Hoy, W. K., & C. Miskel (Eds.), *Educational Leadership and Reform* (29-51). Greenwich: Information Age.
- Anderson. C. A. D. (2000). **The importance of instructional leadership behavior as Perceived by Middle schoolteacher, middle school Principal, and Educational leadership**. (Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia).
- Brown, K., Choi, C., and B. Herman. (2011). **Exploratory Study of the HOPE Foundation©Courageous Leadership Academy: Summary of Findings**. Washing D.C.: American Institutes for Research.
- Cavazos, J. M. (1999). **The instructional leadership If high school principal in successful Hispanic Majority High School**. (Ph.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, The University of Texas at Austin).
- Chell, J. (2001). **Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project**. [n.p.].
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper & Row. pp. 202-204.
- Cunningham & Cordeiro. (2009). **Educational Leadership: A Problem-Based approach** (2nd ed.). Boston: Pearson Education.
- Deventer, V., & Kruger. (2003) **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Green, L., and Kreuter, M. (2005). **Health program planning: An educational and ecological approach** (4th ed.). New York: McGraw Hill.
- Jana, Mielcarek and W. K. Hoy. (2005). **A theoretical and empirical analysis of the nature, meaning and influence of instruction leadership**. (The Ohio State University, 2005). accesswd: January 25, 2012. Available From proQuesthttp://72. 14.235. 104/search?q= cache: p2iw www.coe.ohiostate.edu/Abstact.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 607 – 610.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krug, S. E. (1992). Instructional Leadership: A Constructivist Perspective. **Educational Administration Quarterly**.
- Hallinger, P., and Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. **The Elementary School Journal**, 86, 217-247.
Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1086/461445>
- Henderson, J. C. (2007). Corporate Social Responsibility and Tourism: Hotel Companies in Phuket, Thailand, after the Indian Ocean Tsunami. **International Journal of Hospitality Management**, 26, 228-239.
- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). **Instructional Leadership: A Learning-Centered Guide**. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). **Education and Administration Theory, Research, And Practice** (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- La Porte. (2007). **La Porte Independent School District; Job Description**. Retrieved from: <http://72.14.235.104/search?q=cache:ll5f9goxiNcJ:www.lpsid.org/hr/jobdescri>
- Lashway. (2002). **The art of administration**. New York: McGraw-Hill.
- MacNeill, N., and other. (2003). **Beyond instructional leadership: towards Pedagogic leadership**. Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- Mbatha, M. V. (2004). **The principal's instructional leadership role as a factor Influencing academic performance: a case study**. (Ph.D. Thesis, University of South Africa.
- McCarthy, Melanie Jo. (2009). **Teachers' perception of high school principals' leadership behaviors using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) status in high poverty suburban the school districts located in south – eastern Pennsylvania**. (Ed.D. Dissertation, Saint Joseph's University).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Matthews. (2007). **Instructional Leadership Act of 2007**. Retrieved on October 20, 2008 from: <http://www.leadertalk.org/2007/09/instructional-l.html>.
- McEwan, Elaine K. (2003). **7 Steps to Effective Instructional Leadership** (2nd ed.). California: Corin Press.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- McIlvain. Steven Loiyd. (1986). **Improving the Instructional Leadership of Elementary Elementary Principals through In –Service Training**. (Dissertation Abstracts International 47(6), 1986, 1959 – A).
- McNiff Whitehead. (2002). **The school executive: A theory of Administration** (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Pitsoe, J. Victor. (2014). How do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda. **Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing**. Rome Italy, :<http://www.meser.org/journal/index.php/mjss/article/view/2127>
- Robert. (2005). **Relationships between measures of leadership and climate**. Nevada: University of Nevada press.
- Ruffin, A. (2007). **Maximizing Resources and Student Learning**. Available from: <http://courses.durhamtech.edu/tlc/www/htm/SpecialFeature/hybridsses.htm>
- Tech Many. (2014). **School Administration Based on good Governance Principles of High School Administrators on Phnom Penh Municipality, Cambodia**. (Thesis M.P.A Buriram, Buriram Rajabhat University).
- Silcox, W. (2003). **Educational research, Methodology and measurement: An international handbook**. Oxford, UK: Pergamon Press.
- U.S. Department of Education. (2005). **What Is Instructional Leadership and Why Is It So Important?**. The Newsletter for the Reading Program. Retrieved on June 5, 2007 from: <http://72.14.235.104/search?q=cache:-mozIGkY7cYJ>:
- Van Deventer, J., & Kruger, A. G. (2003). **An educator's guide to school management skills**. Protoria: Van Schaik.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Weber, E. U. (2002). **Perception of Risk Posed by Extreme Events**. In: **Risk Management Strategies in an Uncertain World**. New York: Palisades.
Retrieved from: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Yamada, A. (2000) **Culture and Mental Health: An Introduction and Overview of Foundations, Concepts, and Issues**. In: Cuellar, I. and Paniagua, F., Eds., **Handbook of Multicultural Mental Health**, Academic Press, San Diego, 3-24.
Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-012199370-2/50002-X>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์
4. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นายพรชัย หงษ์ดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินดินแดง
จังหวัดสระแก้ว



รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

ที่	รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์ข้อมูล	หน่วยงาน
1.	นายสนั่น มณีสิงห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
2.	นายสถิตย์ เกตุเล็ก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
3.	นายวิฑพงษ์ โสมแพน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านหนองเตียน จังหวัดสระแก้ว
4.	นายบรรจบ สมอาษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านท่าตาสี จังหวัดสระแก้ว
5.	นางสาวณัฐญา แก้วพลงาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านไร่สามสี จังหวัดสระแก้ว



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๐๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

เนื่องด้วย นายปราโมทย์ แสงศร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นายปราโมทย์ แสงศร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๐๒.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย นายปราโมทย์ แสงศร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นายปราโมทย์ แสงศร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๐๒.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นายปราโมทย์ แสงศร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นายปราโมทย์ แสงศร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๐๒.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

เนื่องด้วย นายปราโมทย์ แสงศร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การหาแนวทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นายปราโมทย์ แสงศร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๐๒



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายพรชัย หงษ์ดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินดินแดง

เนื่องด้วย นายปราโมทย์ แสงศร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นายปราโมทย์ แสงศร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

.....
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีประเด็นคำถาม จำนวน 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ
4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดพันธกิจ
- 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศการสอน
- 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

กรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่ได้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ใน
ภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
ต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

นายปราโมทย์ แสงศร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายถูก✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โปรดเลือกคำตอบเพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 – 35 ปี
() 36 – 45 ปี () 46 – 55 ปี
() 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี () 16 ขึ้นไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ระดับการพิจารณา

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานสร้างความรู้และความเข้าใจแก่คณะครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษา ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแผน หรือแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน ให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา รู้ขอบข่าย ของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนในรายวิชานั้นๆ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน						
9	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ ช่วยครูให้มีทิศทางการจัดการเรียนการสอน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนา หลักสูตรอย่างจริงจัง					
3. ด้านการนิเทศการสอน						
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้าน วิชาการของโรงเรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตร					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอน ของครู					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน ของครู					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการทำงานทาง วิชาการของครูอย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดโรงเรียนให้เอื้อต่อ การจัดการเรียนการสอน ทั้งภายนอกและภายใน ห้องเรียน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติตาม ระเบียบ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้มีการประชุมและ ประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการ ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการแข่งขันทักษะ ทางวิชาการ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ ในการพัฒนางาน					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3. แบบสัมภาษณ์เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามประเด็น ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดพันธกิจ
- 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศการสอน
- 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อการวิจัยฉบับนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านได้ดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายปราโมทย์ แสงศร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่าน
ผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....

**ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**

1. ท่านมีแนวทางให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ
ด้านการเรียนการสอน ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อย่างไร
.....
.....
.....
.....
2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศช่วยครูให้มีทิศทางในการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน
ให้มีคุณภาพอย่างไร
.....
.....
.....
.....
3. ท่านมีแนวทางการประเมินผลการทำงานทางวิชาการของครูอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไร
.....
.....
.....
.....

4. ท่านมีแนวทางการประชุมและประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

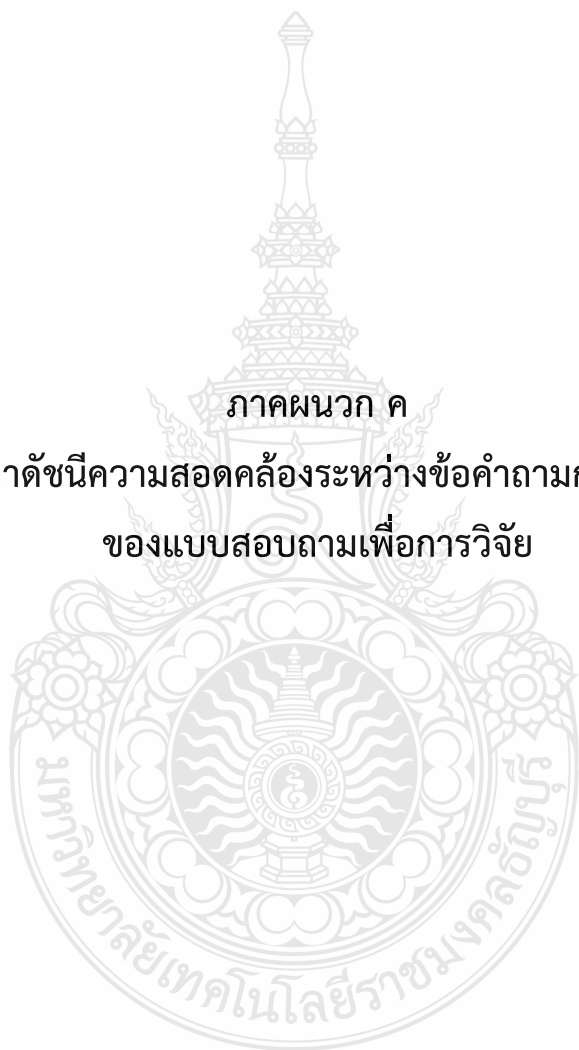
.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้ข้อมูล



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
 ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 - 35 ปี ☐ 36 - 45 ปี ☐ 46 - 55 ปี ☐ 56 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 - 16 ☐ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดพันธกิจ
- 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศการสอน
- 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน								
1	ผู้บริหารมีการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน สร้างความรู้และความเข้าใจแก่คณะครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการกำหนดแผน หรือแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน ให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการกำหนด ขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยเชื่อมโยงพันธกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน								
6	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และ รู้ความจำเป็นที่ต้องสอนในรายวิชานั้นๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการ ตามพันธกิจของโรงเรียนได้ จะทำให้การจัด การศึกษา ดำเนินไปได้ด้วยดี	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ ช่วยครู ให้มีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนา หลักสูตรอย่างจริงจัง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ด้านการนิเทศการสอน								
11	ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้าน วิชาการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม จุดหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของครู อย่างเป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ								
16	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อ ต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งภายนอกและ ภายในห้องเรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (ต่อ)								
18	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประชุมและ ประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ เพื่อ เป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ในโรงเรียน สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการแข่งขันทักษะ ทางวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ ในการพัฒนางาน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายปราโมทย์ แสงศร
วัน เดือน ปี	วันที่ 31 ตุลาคม 2528
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 261 หมู่ 9 ตำบลบ้านแก่ง อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000
การศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2560 – 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดเกตราสุขารมย์
พ.ศ. 2563 – 2564	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดเกตราสุขารมย์
พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านเนินดินแดง
โทรศัพท์	062 247 7677
อีเมล	Pamote_S@mail.rmUTT.ac.th

