

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดขอนแก่น

นันทน์ภัส ประหยัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดขอนแก่น

นันทน์ภัส ประหยัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

THE ACADEMIC LEADERSHIP OF PRIVATE SCHOOL
ADMINISTRATORS IN KHON KAEN PROVINCE

NANNAPHAT PRAHYAD

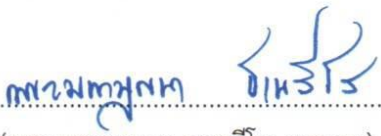
A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา : นันทน์ภัส ประหยัด
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:
ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(ดร. อัครเดช นีละโยธิน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thesis Topic : The Academic Leadership of Private School Administrators
in Khon Kaen Province
Student's Name : Nannaphat Prahyad
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2022
Advisor : Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational
Administration)

Dean Faculty of Education



(Phramaha Boonna Thanaveero, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman



(Asst.Prof.Dr. Pisan Suwanno)

Member (Advisor)



(Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha)

Member



(Phrakru Sutheejariyawathana, Asst.Prof.Dr.)

Member



(Phrakhu Dhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member



(Dr. Akkharadet Neelayothin)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	: นันทน์ภัส ประหยัด
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล ด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และด้านมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่าอยู่ที่ระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำทางวิชาการ / ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ABSTRACT

Thesis Topic : The Academic Leadership of Private School Administrators in Khon Kaen Province
Student's Name : Nannaphat Prahyad
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2022
Advisor : Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

The purposes of this research were studied the rating of the academic leadership of private school administrators in Khon Kaen province and compare the rating of the academic leadership of private school administrators in Khon Kaen province classify by sex and work experience. The sample group were 152 administrators. The research instrument was questionnaire. Statistics for the analysis were percent, mean, standard deviation, T-test, and One-way analysis of variance.

Results of the research were as follows:

1. The overall of the academic leadership of private school administrators were the high level. The results showed that the highest level of the academic leadership of school administrators including; the environment accommodate for learning management, the supervision monitoring and evaluation, Promote and develop to progress of personnel and the academic standards.

2. Administrators who were difference sex, the overall of the academic leadership of private school administrators in Khon Kaen province, their opinion were not difference.

3. Administrators who were difference work experience, the overall of the academic leadership of private school administrators in Khon Kaen province, their opinion were not difference.

Keywords : Leadership / Academic Leadership / Private administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและเอาใจใส่อย่างยิ่งจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ดร.เอกชาติ สุขเสน และ ดร.อัครเดช นิละโยธิน ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขสิ่งที่บกพร่อง และให้ความกระจ่างในเชิงวิชาการ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.คมสันต์ ชุมอภัย ผู้บริหารโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย ดร.สุรเชษฐ์ รูปด้า ผู้บริหารโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม และ ดร.วรรณประภรณ์ จุมพลน้อย ผู้บริหารโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมธ) ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่นที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ความสำเร็จและความภาคภูมิใจของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับกำลังใจจากครอบครัว เพื่อนพี่น้องป.โท การบริหารการศึกษา รุ่น 9 ที่คอยช่วยเหลือเสมอมา ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนสองภาษากรประภาภัทรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มอบคุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อันเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วประเทศ

นันทน์ภัส ประหยัด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	7
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	7
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	9
2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	13
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	13
2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	14
2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา.....	33
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	35
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	38
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	43
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	53
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	54
5.2 อภิปรายผล.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	64
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	65
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย.....	67
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	71
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form.....	75
ภาคผนวก จ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	81
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตลงเก็บข้อมูลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น.....	85
ภาคผนวก ช ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	87
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	91
ประวัติผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน.....	24
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	47
4.2	สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น.....	47
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน.....	48
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล.....	49
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร.....	50
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ.....	51
4.7	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศต่างกัน.....	51
4.8	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	52

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	40
5.1 ภาพแผนภูมิสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการปฏิรูปการศึกษาของชาติที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกทั้งด้าน เศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ประชากร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันส่งผลกระทบต่อการศึกษาโดยตลอด ด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเห็นสมควร ปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2559 ขึ้นเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่าง ๆ สำหรับเป้าหมายการศึกษาเพื่อปวงชนที่ว่าด้วยการตอบสนองความต้องการ การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะชีวิตของเยาวชนและผู้ใหญ่นั้น ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมการจัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้เรียนทุกวัยเพื่อ ยกระดับการอ่านออกเขียนได้ของผู้ใหญ่ ในขณะที่เดียวกันยังได้มุ่งปรับปรุงคุณภาพของอาชีวศึกษาอีก ด้วย ประเทศไทยยังมีนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและเขียนของคนไทย เพื่อ สร้างความสามารถพื้นฐานด้านการคำนวณ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน และเพื่อสร้างหลักประกันด้านความเสมอภาคทางการศึกษา ดังนั้นเนื้อหาของหลักสูตร และการเรียนการสอนจึงได้รับการทบทวนอยู่เสมอโดยคำนึงถึงข้อแตกต่างของแต่ละบุคคลและเพศ สภาพ เพื่อตอบสนองต่อความสนใจและขีดความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ราชกิจจานุเบกษา (2542) หมวดที่ 1 บททั่วไปในมาตรา 6 ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า การจัดการ ศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข และในมาตรา 7 ได้กล่าวไว้ว่าในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จัก รักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ที่มีความ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสรุปได้ว่าการจัดการศึกษา ต้อง ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมจริยธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความ เหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้และทักษะวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาและทักษะในการประกอบอาชีพ และในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างได้ สดส่วนสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ ในทุกวิชา ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้ถึงเทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ครูผู้สอนก็ต้องมุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความเป็นไทยและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เนื่องจากการดำเนินงานในสถานศึกษามีผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนโดยตรง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยกำหนดไว้ในมาตรา 15 ให้มีการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย มาตรา 24 ถึง 30 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา มาตรา 47 ถึง 51 ว่าด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนมีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามี อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ 2542 หมวด 5 มาตรา 39 และ 40 โดยกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานสุดท้ายเป็นองค์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ การศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่งดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบทางการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเองว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง มีจุดดี จุดด้อยอย่างไร และควรพัฒนาอย่างไร (เศรษฐธิยา เปรื่องพิชญาร, 2553)

1. คุณสมบัติข้อแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบตัวเองก็คือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถบรรลุถึงจุดได้ความสามารถหยั่ง รู้ถึงก้าวต่อ ๆ ไปขององค์การนั้นถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำ เมื่อสามารถสร้างภาพ อนาคตได้ชัดเจนแล้ว ต้องนำเผยแพร่ แก่คณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันและเกิดการยอมรับ หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนก็เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นภาพอนาคตที่เป็นที่พึงประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษานั้น จากนั้นจึงจะมีผลทำให้ทุกคน รวมพลังเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ขณะเดียวกันผู้นำก็อาจจะนำ

วิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติด้วย ตนเอง งานวิจัยหลายเรื่องในปัจจุบันต่างยืนยันว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็น และเป็น องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2538)

2. การวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติอื่นซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะที่ดีของผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การเป็นผู้มีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษา การเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการศึกษา การเป็นผู้มีความตั้งใจแน่วแน่ การเป็นผู้มีพลังพร้อมที่จะทำงาน การเป็นผู้มีความกล้าเสี่ยงและความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์ตนเองในเรื่องต่าง ๆ ข้างต้นอย่างมีใจเป็นกลางและประเมินระดับที่ตนมี คุณสมบัติเหล่านี้อยู่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงต่อไป 3. การตรวจสอบการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบการบริหารงานด้วยการประเมินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในทางที่เป็นจริงโดยการตรวจสอบหรือประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แผนงาน วิธีดำเนินงาน การควบคุม การใช้ทรัพยากร เป็นต้น การตรวจสอบด้วยการประเมินมีหลายวิธี แล้วแต่จะเลือกใช้ เช่น (1) การประเมินผู้บริหาร เป็นการประเมินรายบุคคล (2) การประเมินงาน เป็นการประเมินเนื้องาน กิจกรรม การทดลอง เทคนิคใหม่ (3) การประเมินระบบ เป็นการใช่วิธีการ ประเมินอย่างมีระบบ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมคนในองค์การ อันเป็นผลสะท้อนจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนในระบบ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและการประเมิน ในงานวิจัยนี้จะสำรวจโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล อนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย) ปัจจุบันโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีโรงเรียนในระบบทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 123 โรงเรียน โดยผลการทดสอบระดับชาติ (สทศ.) ของโรงเรียนเอกชนมีผลทดสอบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O - NET) ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามกลุ่มสาระวิชา 4 กลุ่มสาระ ดังนี้ 1) วิชาภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 48.39 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ย 54.36 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 41.32 2) วิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 31.86 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ย 25.57 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 23.61 3) วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 34.85 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ย 29.98 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 28.57 4) วิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 33.02 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ย 32.01 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 27.55 ซึ่งมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน วิชาการที่มีผลส่งเสริมทำให้งานวิชาการและผู้เรียนเกิดคุณภาพเป็นอย่างมาก โดยภาวะผู้นำทาง วิชาการเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถนำไปบริหารและจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักและเห็นความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับ

ผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับใด

1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 123 คน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 123 คน รวมทั้งสิ้น 246 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 76 คน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 76 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Lottery)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านมาตรฐานด้านวิชาการ

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1.5.3.1 ตัวแปรต้น

1) เพศ

1.1) ชาย

1.2) หญิง

2) ประสบการณ์การทำงาน

2.1) ต่ำกว่า 5 ปี

2.2) 5-10 ปี

2.3) มากกว่า 10 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
- 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร
- 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล
- 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านมาตรฐานด้านวิชาการ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการ ประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และด้านมาตรฐานด้านวิชาการ

1.6.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อสนับสนุนส่งเสริม สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สะดวกและเพียงพอต่อการใช้งานเป็นแหล่งการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.6.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร หมายถึง หัวใจสำคัญอีกอย่างหนึ่งของการเสริมแรงที่จะช่วยให้องค์กร สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนา ฝึกอบรม เจริญวิทยาการมาให้ความรู้ หรือการไปทัศนศึกษา รวมทั้งการให้รางวัล สิ่งของจูงใจเพื่อให้ครูสามารถดึงประสิทธิภาพการทำงานของตัวเองได้อย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

1.6.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน มีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลเพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาอันจะสอดคล้องคล้อยกันเป้าหมายของโรงเรียน

1.6.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการทุกอย่างให้สถานศึกษาเพื่อส่งเสริม พัฒนา กำกับติดตาม การนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผล ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมทักษะของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น

1.7.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสำรวจ การพัฒนาส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 บริบทของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรืออาจใช้คำในภาษาอังกฤษว่า Leadership เป็นความสามารถของบุคคลด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Stogdill (1974) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

Cherrington (1994) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพล ที่บุคคลพยายามแสดงออกให้เห็นว่าเหนือกว่าจากที่จะปฏิบัติตามคำสั่งปกติ

Daft (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของคนที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือนำผู้อื่นมาไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำ

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ผู้นำกับผู้ตาม 2) การโน้มน้าวหรืออิทธิพลและ 3) เป้าหมายขององค์การ

Robbin (1996) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่ม เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย

DuBrin (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้าง ความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายของ องค์การ

Yulk (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายหลายแนวทาง ดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยา ทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ ภาวะผู้นำคือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

วันเผด็จ มีชัย (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

อำนาจ ชนะวงศ์ (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าการใช้อำนาจหรืออิทธิพลบังคับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำปฏิบัติงาน โดยมีความสำเร็จของกลุ่มองค์กรที่เป็นเป้าหมาย

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร หรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือ การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่

กิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม เป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามและยอมรับนับถือซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม

กลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

ณปภา ศรีสกุล (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะ หรือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยในกระบวนการต่อสื่อสารและความสามารถในการชักจูงให้คนในองค์กรทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเป้าหมายที่กำหนด

สุชาติ พันธุ์ก้อม (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเอง ด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางไว้จนสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลจะโดยอำนาจหน้าที่หรือโดยได้รับความเชื่อถือศรัทธาที่มีอยู่กับบุคคลที่เป็นสมาชิกใน กำหนดเป้าหมายในการทำงานการติดต่อสื่อสารการปกครองบังคับบัญชาการควบคุมดูแลการตัดสินใจการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธาความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีลักษณะที่ปรากฏทางกายภาพ และลักษณะทางจิตวิทยา ที่ปรากฏเด่นชัดหลายอย่าง โดยเฉพาะลักษณะทางสติปัญญา ซึ่งเป็นกลไกหลัก ที่สำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของการจัดการจัดการศึกษา เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลว ทางการศึกษา นั้น โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธวัช บุญยณณ์ (2550) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำนั้นอาจเป็นผู้บริหารที่มีตำแหน่งตามสายงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นผู้บริหารอย่างเป็นทางการก็ได้แล้วเล่นที่สำคัญคือต้องมีความสามารถที่จะโน้มน้าวใจสมาชิกและทำให้คนในกลุ่มยอมตามได้ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่ดีนั้นในบางโอกาสต้องเป็นผู้ตามด้วยต้องสามารถร่วมงานกับผู้ตามหรือผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สร้างสรรค์มีกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มด้วย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญการจูงใจและภาวะผู้นำซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

ว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้

เรชา ชูสุวรรณ (2558) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือหรือสื่อที่จะมาช่วยกัน ประสานให้คนทั้งหลายอยู่รวมกันช่วยกันทำให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีการเคลื่อนไหวและการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการนำและโน้มน้าวให้มีแรงจูงใจ ให้ร่วมมือร่วมใจ และมุนานะทำงานทั้ง ยังจุดประกายให้เกิดความฮึกเหิมที่จะมุ่งมั่นฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้งานนั้นให้สำเร็จให้จงได้และมี ความภาคภูมิใจในผลของงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำต่อ ผู้บริหารว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงจะต้องเกี่ยวข้องกับเจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจของกลุ่มและของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและนักวิชาการอื่น ๆ ที่มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารและการเรียนการสอนเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษา แนวคิดจึงมีอยู่ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องผสมผสานและโน้มน้าวทัศนะของผู้อื่นให้สอดคล้องกับของตน ซึ่งไม่ถ่วงน้ำหนักเมื่อทุกฝ่ายและทุกคนมีความคิดเป็นอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็น ต้องหาโอกาสใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาได้ เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย และความสนใจของผู้บริหารเองในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และในขณะเดียวกันจะต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจกับทัศนะและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

อับดุลรอห์มัน มะมิง (2564) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกได้เข้าใจเป้าหมายร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลให้การทำงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำก็จะส่งผลให้สถานศึกษา บุคลากร พัฒนาตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theories of Leadership) หมายถึง มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (Trait) เช่น ทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ เชื่อว่า บุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำ Trait Theory of Leadership แบ่งคุณลักษณะ (Trait) เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) ได้แก่ ลักษณะเด่นในเรื่องการก้าวร้าวหรือความนุ่มนวล จิตใจ ทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ การควบคุมและความสมดุลของอารมณ์ สติปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ความสามารถ (Abilities) ความมีจริยธรรม สติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

3. ทักษะทางสังคม (Social Skills) ความสามารถในการบริหารงานความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม ทักษะทางสังคม ความมีเกียรติและการเป็นบุคคลที่กว้างขวางเป็นที่ยอมรับ การใช้วิธีการทางการทูตหรือเทคนิคที่ให้คนยอมรับ/คล้อยตาม การมีส่วนร่วม

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

กล่าวทั่วไป คุณลักษณะผู้นำ (Trait of Leadership) เป็นเครื่องชี้อย่างหนึ่งที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำ แต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของผู้นำ แต่ละคนซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดมีขึ้นได้ ผู้นำ ที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าตนมีจุดเด่นจุดด้อยข้อใด คุณลักษณะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ต่อไปนี้จะสรุปคุณลักษณะผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยรวบรวมมาดังนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ได้แก่ 1. การมีความรับผิดชอบ 2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 3. มีความแข็งแรง 4. มีความเพียรพยายาม 5. รู้จักเสี่ยง 6. มีความคิดริเริ่ม 7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด 9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น 10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

ทฤษฎีคุณลักษณะเด่นของผู้นำ (Trait Theory)

1. Stogdill (1974) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะเด่นของผู้นำ ระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 จำนวน 124 เรื่อง โดยเน้นการเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้นำ กับผู้ที่ไม่เป็นผู้นำ พบว่าคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำ ในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนให้ผู้อื่น ปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายนั้นตรงตามสมมติฐานได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความรู้สึกไวในการรับรู้ต่อความต้องการของผู้อื่น ความเข้าใจในงาน ความคิดริเริ่ม ความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม

อย่างไรก็ตามความจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะแต่ละชนิดมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผลวิจัยเหล่านี้ไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่จำเป็น หรือให้ความแน่นอนว่าองค์ประกอบใดจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ

ในปี ค.ศ. 1974 Stogdill ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัยคุณลักษณะผู้นำ ระหว่างปี 1949-1970 จำนวน 163 กรณี พบว่ามีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำและมีทักษะใหม่ ๆ บางประการที่เพิ่มขึ้นดังต่อไปนี้

คุณลักษณะและทักษะที่แยกผู้นำจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ

คุณลักษณะ (Traits)

1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม
3. มีความทะเยอทะยานมุ่งความสำเร็จ
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา
5. ให้ความร่วมมือ
6. ตัดสินใจดี
7. สามารถพึ่งพาอาศัย

8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ
9. มีพลังหรือมีระดับความกระตือรือร้นสูง
10. มีความมุมานะ พยายามอย่างต่อเนื่อง
11. มีความมั่นใจในตนเอง
12. สามารถทนต่อภาวะความเครียด
13. เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ

ทักษะ (Skills)

1. เฉลียวฉลาด, มีสติปัญญา
2. มีทักษะด้านมนโทัศน์
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีความนุ่มนวลและมีอัธยาศัยดี
5. มีความคล่องแคล่วด้านการพูด
6. มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน
7. มีความสามารถจัดองค์การ หรือ ความสามารถด้านบริหาร
8. มีความสามารถในการชักชวน
9. มีทักษะทางสังคม

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550) คุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, Energy) รูปร่าง (Appearance Grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับ หรือความกลัว แต่ในขณะที่เดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็ยังเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social Status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and Ability) ซึ่ง Bass (1994) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้

อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า Bass and Avolio (1990) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence Against Obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social Participation) นักการทูต (Diplomacy)

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จึงสามารถสรุปได้ว่า นักการศึกษาและนักวิชาการให้คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นลักษณะพิเศษที่ติดตัวมาของผู้นำ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์ ซึ่งกลายเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาทั้งทางกายภาพและภายในจิตใจ ซึ่งจะขับเคลื่อนทั้งบุคคล และองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมั่นคงและประสบผลสำเร็จ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

โกศลภู เปลรินทร์ (2552) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาการเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจน บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลัก ที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความ เข้าใจขอบข่ายเนื้อหา และหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับ ขอบข่ายงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายในด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

Hoy (1982) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกำหนดจุดหมาย การสอนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติการประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตรการประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอนการผลิตสื่อการสอนการนิเทศแบบคลินิก และการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

Hallinger and Murphy (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับเปลี่ยนกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการ ประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องข้องการมีส่วนร่วมกับ “หลักทางเทคนิค” ของการศึกษา คือการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วยความเชี่ยวชาญและ ความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของ โรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว จึงสามารถสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับเปลี่ยนกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการ ประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน

2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในโลกปัจจุบันภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับที่เป็นผู้นำหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ตามจะเชื่อมั่นและศรัทธา สนับสนุนในการตัดสินใจ หรือการสั่งการต่าง ๆ สามารถสร้างอิทธิพลเหนือผู้ตามและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตามได้ด้วยความเต็มใจ ผู้ตามจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

Bossert (1988) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน เหล่านั้น
2. ให้ความสำคัญในการประสานงานครูและดูแลการสอนของครูมากขึ้น
3. มีความชำนาญในการสอน สังเกตการณ์สอนของครูบ่อยมากขึ้น
4. นิเทศ การสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และการประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น
5. ใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น
6. ขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนการสอนจากเขตพื้นที่ การศึกษา
7. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอน

น้อยลงและลดภาระงานด้านเอกสารของครูลง 7. โครงสร้างของชุมชนและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน

Davis and Thomas (1989) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น 2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน 3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ 4. กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ 5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ 6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย 7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู 8. สังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Heck (1990) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1. กำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2. สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู 4. อำนวยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้ 5. นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู 6. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

Murphy (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน และ 16 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย (Developing Mission and Goals) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การจัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

2. ด้านการจัดการภารกิจทางการศึกษา (Managing the Educational Production Function) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 การส่งเสริมคุณภาพการสอน

2.2 การนิเทศและการประเมินผลการสอน

2.3 การจัดสรรและรักษาเวลาในการสอน

2.4 การประสานงานด้านหลักสูตร

2.5 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (Promoting and Academic Learning Climate) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

3.1 การสร้างความคาดหวังและมาตรฐานที่เป็นบวก

3.2 การปรากฏตัวให้เห็นอยู่เสมอ

3.3 การจัดหาสิ่งจูงใจแก่ครูและนักเรียน

3.4 การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ (Developing a Supportive Work Environment) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 4.1 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย
- 4.2 การจัดหาโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีความหมาย
- 4.3 การพัฒนาความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของคณะผู้ทำงาน
- 4.4 การระดมทรัพยากรภายนอกเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน
- 4.5 การสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน

Krug (1993) กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มี ประสิทธิภาพ ได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การนิยามและการสื่อสารพันธกิจที่ชัดเจน (Defining and Communicating a Clear Mission) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับคณะผู้ทำงาน เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

2. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน (Managing Curriculum and Instruction) การจัดการและการประสานงานด้านหลักสูตรและการจัดสรรเวลาในการสอน ที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนโปรแกรมการสอนและจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ให้การนิเทศและการแนะนำแก่ครูผู้สอนและ สนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่จะทำได้ จุดเน้นของ ผู้นำทางวิชาการต้องมุ่งที่การพัฒนาคณะผู้ทำงานมากกว่าการประเมินการบรรลุผลสำเร็จ สำคัญคือประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนจะต้องดีขึ้นหรือกระตุ้นให้ครูเอาใจใส่มากขึ้นที่ จำเป็นต่อการทำงานแก่ครูเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

- 2.1 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Learning Progress) การติดตามและประเมินผลผู้เรียนโดยการทดสอบหรือการสอบ ใช้ผลการสอบเพื่อการจัดหา สิ่งสนับสนุนแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและให้ผู้ปกครองเข้าใจว่าการปรับปรุง นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น

- 2.2 การสนับสนุนบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate) สร้างสรรค์บรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีความน่าสนใจและมีความเป็นกันเอง

Bennis W. and Nanus B. (1985) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงยุทธวิธีในอันที่จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำประสบ ความสำเร็จในการบริหารองค์การ ดังนี้

1. บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุน เสนอจุดหมายการทำงานให้ข้อเสนอแนะวิธี ทำงาน และข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา
2. บทบาทการเป็นผู้เสาะหา ผู้ให้ข้อมูล สอบถามหาข้อมูลนำข้อมูลแสดงทรรศนะ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืองานที่ทำ
3. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยกันได้ดี
4. บทบาทเป็นผู้ชี้แนะ สรุปผล ชี้ประเด็นที่เบี่ยงเบนจากจุดหมาย ตั้งข้อสังเกต เกี่ยวกับทิศทางการทำงาน
5. บทบาทเป็นผู้ให้พลัง กระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น

6. บทบาทเป็นผู้กระตุ้น แสดงความเป็นมิตรความอบอุ่นใจให้กับสมาชิกของกลุ่ม กระตุ้นพวกเขา และให้การยอมรับในการมีส่วนร่วมของพวกเขา

7. บทบาทเป็นผู้ปรองดอง ประสานความคิดเห็นที่เป็นที่ตกลงกันของสมาชิกกลุ่ม และพยายามลดความแตกต่างที่ไม่ลงรอยกัน

8. บทบาทเป็นผู้รักษาประตุ พยายามให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกคน

9. บทบาทเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน ให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่ม และตรวจสอบความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม

10. บทบาทเป็นผู้สังเกตการณ์กลุ่ม ฝึมองการทำงานของกลุ่มให้ข้อมูลย้อนกลับ ถึงสิ่งที่สมาชิกทำกันอยู่และแนวทางการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น

11. บทบาทเป็นผู้ตาม กลุ่มทำอะไรก็ทำตามอย่างเป็นมิตร

Blase and Blase (1999) ได้ทำการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย การเรียนรู้
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน
3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน
6. งานวิชาการสำคัญที่สุดและส่งผลสำเร็จต่อนักเรียน
7. กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าและความสำเร็จของนักเรียน
8. พัฒนาการสอนของครู
9. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
10. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้วิเคราะห์ วิพากษ์
11. พัฒนารักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง
12. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร
13. ปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาโรงเรียน
14. นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนาการเรียนรู้
15. ทำให้นักเรียน ครูมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อพันธกิจ
- 16) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน

Chell (2001) ได้สรุปคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการ จากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน
2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. ส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย

6. พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

Flemming (2001) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการฝึกทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้มีพฤติกรรมดังนี้

1. สนับสนุนวิธีการสอนและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครู
3. ให้ความสนใจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อความมุ่งหมายต่อการพัฒนาการสอน
4. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการมีส่วนร่วม การกำหนดเงื่อนไขและให้ผลสะท้อนกลับ
5. ใช้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเพื่อความสำเร็จของนักเรียน
6. ใช้ข้อมูลของบุคลากรเพื่อกำหนดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู

Glickman (2001) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางการบริหาร
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
- 2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ด้านทักษะ (Skills) เป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 3.1. ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills)
 - 3.1.1 ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.1.2 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
 - 3.1.3 ทักษะการนิเทศ
 - 3.1.4 ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม

3.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

3.2.1 ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2.2 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน

3.2.3 ทักษะการสังเกต

3.2.4 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

Ubbon and Hughes (2001) กล่าวถึงความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 2. เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. ประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 4. กำหนดเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ได้แก่ 1) นักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ 2) สร้างระบบการให้รางวัลในสถานศึกษา 3) สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นระเบียบ 4) ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง 5) สร้างทัศนคติเชิงบวกแก่เพื่อนร่วมงาน 6) เอื้ออาทร ฉลองความสำเร็จและมีอารมณ์ขัน 7) กล้าตัดสินใจ 8) สื่อสารโดยเปิดเผยไม่พูดเท็จสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ของสถานศึกษา

Weber (2002) ได้จำแนกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็น 5 ด้าน คือ 1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในทางบวก 3. สังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู 4. จัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน 5. ประเมินผลโปรแกรมการสอน

McEwan (2003) กล่าวถึงองค์ประกอบบันได 7 ขั้น ในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล คือ 1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล 2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 5. ตั้งความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและตนเอง 6. พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ 7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและผู้ปกครอง

Hoy (2003) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกำหนดจุดหมาย การสอนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติการประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตรการประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอนการผลิตสื่อการสอนการนิเทศแบบคลินิก และการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

Van (2003) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การนิเทศการสอน
4. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Resnick (2004) ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 1. แนะนำครูในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน 2. แนะนำครูในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและให้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดไว้ 3. ให้การแนะนำครูในการนำตำราหรือสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้เกิดมาตรฐาน 4. มีการเยี่ยมชั้น

เรียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครู ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ 5. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ 6. ให้การแนะนำครูโดยการให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง

Jazzar and Algozzine (2007) ได้กล่าวถึงมาตรฐานของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การเรียนรู้ของเรียน และความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ด้านความร่วมมือกับผู้ปกครอง ด้านคุณธรรม ยุติธรรม จริยธรรม ด้านการเมือง การปกครอง และสังคม

Hallinger and Murphy (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับเปลี่ยนกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่ จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการ ประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วม กับ "หลักทางเทคนิค" ของการศึกษา คือการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญและ ความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

Hansman and Goldring (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้องค์ประกอบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1. การพัฒนาบุคลากร 2. การพัฒนานักเรียน 3. วิเคราะห์จุดมุ่งหมายการศึกษา 4. การสร้างแรงบันดาลใจ 5. เน้นการเปลี่ยนแปลง 6. มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 7. มีการทำงานเชิงกลยุทธ์ 8. มีการมอบอำนาจ 9. ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 10. พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 11. เน้นความสำเร็จของทีม

ถวิล มาตรเหลี่ยม (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ

4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547) ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ ๖ ส่วนการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่องต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ

2. การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้
3. การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
5. การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในยุคปัจจุบันการมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของโรงเรียนที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่โรงเรียน อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจ ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ การกำหนดนโยบายการตัดสินใจ และการสั่งการ

3. ด้านการนิเทศ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และเป็นผู้พัฒนาบุคลากร

4. ด้านการวางแผน ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการวางแผนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้มองเห็นภาพของสถานศึกษาว่า ขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใดเพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ การกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน การวางแผน และการคาดคะเน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2555) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ การเตรียมการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยแผนเกิดจากการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงและ ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและบุคคล ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และส่งผลดีต่อผู้เรียนในแต่ละบริบท

3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ คือ การปรับปรุง ส่งเสริมบรรยากาศสถานศึกษา ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้เกิด บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน พร้อมทั้งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ คือ การส่งเสริมให้บุคลากร ในสังกัดได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษา งานวิจัย การศึกษาเอกสาร รวมถึงการนิเทศติดตามจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีความโปร่งใสในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะที่ดีในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ การ ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมถึงประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุป บุญมีทองอยู่ (2556) นำเสนอว่า องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ดำรง มูลป้อม (2557) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กไว้ โดยกำหนดเป็น 4 องค์ประกอบหลักดังนี้

1. การพัฒนาครู
2. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้
3. การบริหารหลักสูตรและการสอน
4. การพัฒนานักเรียน

เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ ทางวิชาการไว้ มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน หมายถึง การจัดโครงการ พัฒนาบุคลากรและวางแผนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึง การพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแก่ครู

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่นทั้งด้านการกระทำ และความคิด ในการเสนอ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และสร้างความเข้าใจในเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมนักเรียนให้ บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การเข้าเยี่ยมชั้นเรียนและการนเทศการสอนเพื่อสนับสนุนการเกิดภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรควบคู่กันไปด้วย

4. ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริม กิจกรรมที่ดึงดูดพลังของนักเรียนออกมา ด้วยวิธีการที่หลากหลายพร้อมทั้งการสร้างเครือข่ายความปลอดภัยในโรงเรียน โดยการจัดสถานศึกษาให้มีระเบียบและปลอดภัย

5. ด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยวิธีการให้รางวัลครู และนักเรียนที่มี ผลงานดีเด่นและนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้โรงเรียนได้รับการ สนับสนุนจากชุมชน

จรรยาภรณ์ พรหมมิ (2559) นำเสนอว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 3 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนด เป้าหมาย และด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและ ประเมินผล ด้านการสอน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุม ที่ใช้เวลา ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ ด้านการพัฒนา และสร้างมาตรฐานด้าน วิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้

จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากตารางวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	Hoy (1982)	Bossert (1988)	Davis and Thomas (1989)	Heck (1990)	Murphy (1990)	Krug (1993)	Benne and Sheets (1997)	Blase and Blase (1999)	Chell (2001)	Flemming (2001)	Glickman (2001)	Ubben and Hughes (2001)	Weber (2002)	McEwan (2003)	Van (2003)	Resnick (2004)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hallinger and Murphy (2009)	Hansman and Goldring (2014)	ถวิล มาตรเสียม (2544)	สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ไชยา ภาระบุตร (2555)	สุพต บุญมีทองอยู่ (2556)	ดำรง มูลป้อม (2557)	เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557)	จริยาภรณ์ พรหมมี (2559)	ความถี่
1. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√			√	√		√	√		√	√	√	√	√	21
2. ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	√		√		√		√	√	√	√	√	√		√		√	√		√	√		√	√	√	√	√	√	19
3. การนิเทศกำกับติดตามประเมินผล	√	√	√	√	√		√		√	√	√		√		√	√	√			√		√			√	√	√	17
4. มาตรฐานด้านวิชาการ		√	√	√			√	√				√	√	√	√			√	√		√		√	√		√	√	15

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหาร โรงเรียน	Hoy (1982)	Bossert (1988)	Davis and Thomas (1989)	Heck (1990)	Murphy (1990)	Krug (1993)	Benne and Sheets (1997)	Blase and Blase (1999)	Chell (2001)	Flemming (2001)	Glickman (2001)	Ubben and Hughes (2001)	Weber (2002)	McEwan (2003)	Van (2003)	Resnick (2004)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hallinger and Murphy (2009)	Hansman and Goldring (2014)	ถวิล มาตรเสียม (2544)	สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547)	ปริยพัชร วงศ์บุตรโรจน์ (2553)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	สุรพล บุญมีทองอยู่ (2556)	ดำรง มูลป้อม (2557)	เพ็ญพักตร์ ภูศิศิลป์ (2557)	จริยาภรณ์ พรหมมี (2559)	ความถี่
5. การ กำหนด เป้าหมาย เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อ บรรลุตาม มาตรฐานที่ กำหนดไว้	√			√	√	√		√			√		√		√			√			√	√	√	√	√	√	√	14
6. การ บริหาร พัฒนา หลักสูตร การนำ หลักสูตรไป ใช้ให้ สอดคล้องกับ บริบทของ พื้นที่	√	√			√	√		√	√		√		√		√			√		√	√	√	√					13

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน	Hoy (1982)	Bossert (1988)	Davis and Thomas (1989)	Heck (1990)	Murphy (1990)	Krug (1993)	Benne and Sheets (1997)	Blase and Blase (1999)	Chell (2001)	Flemming (2001)	Glickman (2001)	Ubben and Hughes (2001)	Weber (2002)	McEwan (2003)	Van (2003)	Resnick (2004)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hallinger and Murphy (2009)	Hansman and Goldring (2014)	ถวิล มาตรเต็ม (2544)	สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ไชยา ภวะบุตร (2555)	สุรพล บุญมีทองอยู่ (2556)	ดำรง มูลป้อม (2557)	เพ็ญพักตร์ ภูศิลา (2557)	จริยาภรณ์ พรมณี (2559)	ความถี่	
14. การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล				√	√																								2
15. นำความรู้ของ ผู้เชี่ยวชาญมา พัฒนาการเรียนรู้								√																					1
16. สร้างสรรค์ และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายใน โรงเรียน								√																					1
รวม	5	4	5	5	8	4	5	10	7	4	6	7	5	6	4	3	6	4	5	4	3	2	5	5	3	5	6		

ผู้วิจัยได้สรุปจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการจำนวน 27 ท่าน ได้แก่ 1. Hoy (1982) 2. Bossert (1988) 3. Davis and Thomas (1989) 4. Heck (1990) 5. Murphy (1990) 6. Krug (1993) 7. Benne and Sheets (1997) 8. Blase and Blase (1999) 9. Chell (2001) 10. Flemming (2001) 11. Glickman (2001) 12. Ubben and Hughes (2001) 13. Weber (2002) 14. McEwan (2003) 15. Van (2003) 16. Resnick (2004) 17. Jazzar and Algozzine (2007) 18. Hallinger and Murphy (2009) 19. Hansman and Goldring (2014) 20. ถวิล มาตรเยี่ยม (2544) 21. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547) 22. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) 23. ไชยา ภาวะบุตร (2555) 24. สุพล บุญมีทองอยู่ (2556) 25. ดำรง มูลป้อม (2557) 26. เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557) 27. จริญญาภรณ์ พรหมมิ (2559)

จากการสังเคราะห์ตามตารางสังเคราะห์ที่ 2.1 ผู้วิจัยเลือกค่าความถี่ตั้งแต่ 15 ขึ้นไป พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านมาตรฐานด้านวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามประเด็นที่ได้สังเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากครูผู้สอนจะมุ่งเน้นจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง แต่หากยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง อันได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้อธิบายไว้ ดังนี้

Krug (1993) ได้กล่าวถึงการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนว่าบรรยากาศของสถานศึกษาควรเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการสร้างบรรยากาศการจัดการศึกษาทุกระดับ และต้องส่งเสริมให้เป็นบรรยากาศที่ช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา ซึ่งมีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลการเรียนรู้ได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระบบ การจัดกิจกรรมโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และสิ่งที่ถือว่าสุดยอด คือการที่แต่ละคนได้ทำส่วนของตนเองให้ดีที่สุด

Marsh (1997) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระบบ โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันด้วยดีของครูพยายามเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกกับสถานศึกษา และระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

เกริกไกร เต็มมูล (2556) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู 3) การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน 4) การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู 5) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

ธนิต มัชฌิมา (2557) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพที่สุด ได้แก่ การป้องกันและควบคุม การใช้เวลาสอนในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ในการสอนของครูโดยการจัดอบรมและให้ความช่วยเหลือครูมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การสร้างสิ่งจูงใจให้แก่ครูโดยใช้ระบบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการจัดให้มีสิ่งจูงใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้ นักเรียนเกิดกำลังใจเกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นในการขยัน

พิสมัย ชุมภู (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโรงเรียนทั้งในห้องเรียนและ นอกห้องเรียนให้มีบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ครูและนักเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นและวางแผน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์และเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญการจัดหา และอำนวยความสะดวกในเรื่องของสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อสนับสนุนส่งเสริม สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สะดวกและเพียงพอต่อการใช้งาน เป็นแหล่งการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

Hallinger and Murphy (2009) อ้างถึงใน บุญพา พรหมนะ (2559) กล่าวว่า ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ 55 ครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งช่วยเหลือครูให้เรียนรู้ถึง การผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนา บุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียน ได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษาเพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะ ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับ ความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานไม่จริงจังก็ต่อหน่วยงานของตนเอง และขาดความรับผิดชอบต่าง คนต่างก็เยื้องย่างหาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะความสามัคคีกันต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว เพราะมีคนที่เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือ กันและหย่อนสมรรถภาพการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร การศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่ เสมอ ๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกันถ้าเปลี่ยนแปลงเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ อาจจะช่วยให้มีการสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้น

สามารถทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนา ฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การไปทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนมีโอกาสรู้จักกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่าง ฉันทมิตร งานที่ได้ ดำเนินการจัดทำก็น่าจะดี ผลดี กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนควรพัฒนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่จัน (2551) ได้กล่าวว่า ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เป็นการดำเนินงานพัฒนาที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เป็นการเปลี่ยนแปลงในบริบทองค์กร ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นอย่างไร ต้องพัฒนาครูให้มีลักษณะตามองค์กร จึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องตามสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

สรุปได้ว่า การส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญอีกอย่างหนึ่งของการเสริมแรงที่จะช่วยให้องค์กร สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนา ฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ หรือการไปทัศนศึกษา รวมทั้งการให้รางวัล สิ่งของจูงใจเพื่อให้ครูสามารถดึงประสิทธิภาพการทำงานของตัวเองได้อย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล

การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้เกิดผลโดยตรงที่แก่ผู้เรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มพูนคุณภาพของ บทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

กรรองทอง จิระเดชากุล (2550) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจการ ดำเนินการพัฒนาในงานในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ

อารมณ ฉนวนจิตร (2551) กล่าวว่า การนิเทศการสอนภายใน โรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์

เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่ จะทำให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

เกริกไกร เต็มมูล (2556) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการในการ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน และ ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่างหาก และเพิ่มประสิทธิภาพของการ จัดการเรียนการสอน

สุฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) กล่าวว่า การนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน หมายถึง การนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีความ สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ได้แก่ การเยี่ยมเยียนไม่เป็นการแบบเสนอแนะการสอน การให้ผลย้อนกลับ และการ ให้ผลย้อนกลับจากครูทางด้าน การนิเทศและการประเมินผล

สรุปได้ว่า การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียน มีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนการสอนของครู อย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาศักยภาพของแต่ละ บุคคล ซึ่งจะส่งผลเพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาอันจะสอดคล้องกัน เป้าหมายของโรงเรียน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านมาตรฐานด้านวิชาการ

หัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ อยู่กับมาตรฐานด้านวิชาการที่ดี หรือไม่ดี เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ และควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม

Vick Furlong and Heiberger (2008) มาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การวางแผนงาน ที่ต้องรับผิดชอบ ในการติดตามงานที่เกี่ยวกับวิชาการ ทั้งหมด ซึ่งเป็นภาระงานที่ใหญ่กว่างานบริหาร ทั่ว ๆ ไป และเป็นสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

Fry Ketteridge and Marshall (2009) มาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง งานที่กำกับ ติดตาม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการเรียนการสอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตาม การบริหารงาน วิชาการและการจัดการ ตลอดจนการรักษาความเป็นมืออาชีพทางด้านจัดการเรียน

จรุณี แก้วเอี่ยม (2556) มาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องของการ จัดการศึกษาอยู่ในส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการการบริหารสถานศึกษาซึ่งงานวิชาการเป็น ภารกิจที่ต้องทำ ส่วนการบริหารวิชาการเป็นกิจกรรมการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุไปตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อุมพร ชินแสน (2559) มาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดของ โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริม การเรียนการสอน ตลอดจนการ ประเมินผลการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนตรงตาม เป้าหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการ ทุกอย่างให้สถานศึกษาเพื่อส่งเสริม พัฒนา กำกับติดตาม การนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.3.1 สภาพทั่วไป

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นที่สถานบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถานบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกได้ ดังนี้

1. โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอนแบ่งเป็น 3 ประเภท

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล อนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย)

1.2 ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะและกีฬา ประเภทวิชาชีพ ประเภททวติวิชา ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต นอกจากนี้โรงเรียนนอกระบบยังรวมถึง สถาบันศึกษาปอเนาะ ซึ่งเป็นปอเนาะที่ได้รับการจดทะเบียนอนุญาตให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กำหนดสอนเฉพาะศาสนาอิสลาม การจัดการเรียนการสอนเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่มีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการอ่านหรืออธิบายคัมภีร์อัลกุรอานและวิชาภาษาอาหรับ ไม่มีระบบชั้นเรียนไม่กำหนดชั้นเรียนที่แน่นอน จะใช้เวลาเรียนเท่าใดก็ได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียนและการประเมินของโต๊ะครู ปัจจุบันรัฐบาลได้ส่งเสริมสถาบันศึกษาปอเนาะเหล่านี้ เป็นสถาบันสังคมเพื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรศาสนาอิสลาม ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตตามวัฒนธรรมอิสลามและความต้องการของชุมชน และรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหาร และจัดการศึกษาที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตาม อำนาจหน้าที่นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกๆ ระดับทุกประเภทและทุกสังกัดในจังหวัดขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2560 เป็นต้นไป

สถานที่ตั้ง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่เลขที่ 662 หมู่ที่ 14 ถนนมิตรภาพ 1 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

วิสัยทัศน์

“องค์กรแห่งนวัตกรรม บูรณาการสานพลังการศึกษา พัฒนาพลเมืองขอนแก่น”

พันธกิจ

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกสังกัด
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาศักยภาพพลเมืองขอนแก่น

เป้าประสงค์

- 1) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- 2) บูรณาการการจัดการศึกษากับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- 3) พลเมืองขอนแก่นได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์

- 1) พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 3) พัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพ
- 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- 5) ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

บทบาทและภารกิจสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- 1) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
- 3) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

- 4) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- 6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 9) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา
- 10) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน
- 11) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เกตสุดา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษา 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า

งานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ดังนี้ 7.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านวิชาการ มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และนำหลักสูตรไปใช้ 7.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการที่ชัดเจน ยุติธรรม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เช่น การประชุม อบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 7.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมและจริยธรรม และ 7.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพและจิตวิทยา

วิเชียร ทองคลี (2554) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำงานและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่ายการทำงาน 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แนวคิดหลักการ ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา

และการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ส่วนที่ 3 การ ประเมินผลหลังการพัฒนา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา กิจกรรมสื่อ/แบบทดสอบ และเกณฑ์การประเมิน 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เชี่ยวชาญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มากที่สุด ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดหลักการ ระดับมาก รองลงมา ส่วนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา ระดับมาก และส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา ระดับมาก ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มากที่สุด ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิด หลักการ รองลงมาได้แก่ ส่วนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา ระดับ มาก ที่สุด และส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา ระดับมาก ตามลำดับ

มาโนช เสงยศมาก, อาคม อึ้งพวง (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดดังนี้ ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการ เรียนรู้ของนักเรียน ด้านการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการนำหลักหลักสูตรไปใช้ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและ ชุมชน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2) ความมี ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดดังนี้ ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านคุณลักษณะของ ผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ เท่ากับ 0.792 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุญพา พรหมณะ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัด สิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุม การใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

วิทิทา สุขท้าวญาติ (2559) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณสมบัติภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ความเข้าใจการบริหารงาน วิชาการ 2. ด้าน ความสามารถในการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา 3. ด้านการส่งเสริมวัตกรรมการเรียนการสอนโดยเทคโนโลยี การสื่อสารในสถานศึกษา 4. ด้าน ความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใน ทศวรรษหน้าของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. การศึกษาการสร้างภาวะผู้นำ ด้วยตนเอง 2. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษา 3. การส่งเสริมประสบการณ์ การสร้างภาวะผู้นำและ 3) กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 ชั้น ได้แก่ 1. การวางแผนพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3. การ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 4. การปรับปรุงการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในทศวรรษหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็น ประโยชน์ในระดับสูงมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักเขต พื้นที่อยู่ในระดับสูงมากเช่นเดียวกัน

ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การ เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการ จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) การ เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ พิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษาและการประเมินผลด้านการสอน ด้านการ ควบคุมการใช้เวลา ในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการส่งเสริมให้ มีการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

O'Donnell (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยม และให้ครูสัคนและผู้บริหาร โรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนของ Halinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนา บรรยากาศ การเรียนรู้ของโรงเรียน เป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีฐานะ

ทางสังคมดี ที่เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของ โรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ การอ่านสูงกว่า

Quah Cheng Sim (2011) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและขอบเขต ประสบการณ์โดยครูใหญ่ของมาเลเซียนอกจากนี้ยังตรวจสอบความ สอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS โดยใช้แบบสอบถามปรับจาก

Hallinger (1985) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศมาเลเซีย ประสบความสำเร็จใน การนำบทบาทผู้นำ 7 ประการมาใช้ (Seven Dimensions of Instructional Leadership Role) ซึ่งมี 4 ข้อที่พวกเขาให้น้ำหนักเป็น พิเศษ คือ 1) การอธิบายพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของ โรงเรียน 2) เผ่าดูความก้าวหน้าของนักเรียน 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และ 4) สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ผู้อำนวยการได้เน้นไปที่การเรียนการสอนในโรงเรียนจริง ๆ อาจกล่าวได้ว่าผู้อำนวยการ โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำทางด้านการ สอนเพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ของโรงเรียน

Smith (1981) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) สร้างสัมพันธ์ภาพกับ ผู้บริหาร ระดับสูงกว่าโรงเรียนกับคณะกรรมการโรงเรียน (2) วางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครู ใน โรงเรียน (3) สร้างความเข้าใจและมีการติดต่อระหว่างกับโรงเรียน (4) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนา ทั้ง ด้านอาชีพและส่วนตัว (5) ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นในบรรยากาศของโรงเรียนและตัว ครูใหญ่เอง (6) มีอุปการะคุณ (8) พัฒนาดตนเองในด้านวิชาการ (9) สร้างสามัคคีและทำงานร่วมกับครู ในการส่งเสริมโรงเรียนของตนเอง (10) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (11) ทำงานอย่างมีสัมพันธ์ภาพอันดียิ่งกับชุมชน (12) เป็นผู้นำในทางวิชาการ (13) แสดง ความสามารถ ในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้เห็นประจักษ์ (14) ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี และมีวินัย (15) มี ความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน

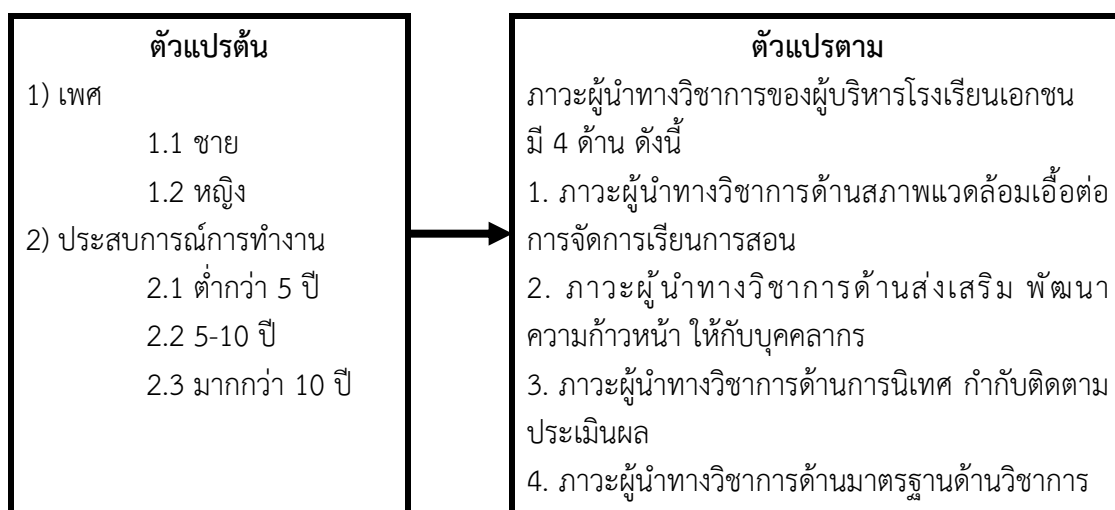
Pantelides (1991) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่ม ตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วนจากรัฐอิลลินอยา ไอโอวา และเวอร์จิเนีย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูใหญ่ ให้ครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใด ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ของคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

Karbulu (2009) ทำการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำทาง วิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อสังเกตการทำงานของผู้ สถานศึกษา ทำความ เข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งได้ สืบค้นจากการสังเกตและสัมภาษณ์ ได้สังเกตจากกิจวัตรประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาและการ

ใช้ภาวะผู้นำในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ผู้บริหารได้ประสบอยู่ในเวลานั้น จึงได้นำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้สังเกตหรือพบเห็นมาจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การรวบรวมข้อสังเกตได้อธิบายและยกตัวอย่าง การตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเชื่อหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เสริมสร้างเกียรติยศ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความสุจริตและจริยธรรมส่วนบุคคล ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่นักเรียนและสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญของพฤติกรรมและการตัดสินใจทั้งหมดในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร 3) ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล 4) ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ ตามภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 123 คน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียน จำนวน 123 คน รวมทั้งสิ้น 246 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนในจังหวัด จำนวน 152 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Lottery)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ลักษณะของแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้า ให้กับ

บุคลากร 3) ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และ 4) ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของ (Likert) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการดังต่อไปนี้ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

2) กำหนดองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ นำไปสู่การตั้งคำถามในแต่ละด้านซึ่งแบ่งออกเป็น ดังนี้

- | | |
|---|------------|
| (1) ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน | 5 ข้อคำถาม |
| (2) ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร | 7 ข้อคำถาม |
| (3) ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล | 6 ข้อคำถาม |
| (4) ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ | 5 ข้อคำถาม |

รวมทั้งหมด 23 ข้อ ให้ครอบคลุมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

(1) ดร.วรรณประกรณ์ จุมพลน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุเมโธ) ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

(2) ดร.คมสันต์ ชุมอภัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

(3) ดร.สุรเชษฐ รูปต่ำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

5) ตรวจสอบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) พิจารณาความถูกต้องตลอดจนการใช้ภาษาในการตั้งคำถามได้ผลของค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

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

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทน ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.60 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น และข้อคำถามใดมีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาจึงสามารถนำข้อคำถามนั้นไปเก็บข้อมูลได้

6) ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) นำไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.877

8) นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว และนำผลการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form เครื่องมือฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

3.5.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน

3.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร 3) ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และ 4) ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

3.5.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมสามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE ในการเข้าไปตอบแบบสอบถามการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างพร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนแบบออนไลน์ภายใน 2 สัปดาห์

3.5.3 หากเลยกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนให้ติดตามทางช่องทางออนไลน์อีก 2 สัปดาห์จนได้แบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 80

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบมาวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อรายด้านและโดยรวม กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ภาวะผู้นำทางวิชาการ
4.51-5.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศ ต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test)

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น แบ่งประชากรเป็นผู้บริหารและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 123 โรงเรียน จำนวน 246 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgen, 1970) จำนวน 152 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลาก (Lottery) และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สถิติลักษณะที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติลักษณะที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบมาวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำผลการวิเคราะห์เป็นตารางการประกอบการบรรยาย

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย

4.2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test)

4.2.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ของผู้บริหารและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) นำเสนอการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

4.3.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้แบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยการ คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1. ชาย	77	50.65
2. หญิง	75	49.34
ประสบการณ์การทำงาน		
1. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	60	39.50
2. 5-10 ปี	56	36.80
3. ต่ำกว่า 5 ปี	36	23.70

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ เป็น เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.65 รองลงมาเป็น เพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.34 ตามลำดับ

หากจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า อันดับแรก มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 ตามลำดับ

4.3.2 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ตามตารางที่ 4.2-ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.2 สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.00	0.44	มาก
2	ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล	3.99	0.44	มาก
3	ด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	3.98	0.42	มาก
4	ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ	3.97	0.45	มาก
ภาวะผู้นำทางวิชาการ		3.98	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 4 ด้านได้แก่

อันดับ 1 คือด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และด้านมาตรฐานด้านวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.99, 3.98 และ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีกระบวนการบริหารทรัพยากรภายในสถานศึกษา	4.04	0.69	มาก
2	ท่านมีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย	4.03	0.73	มาก
3	ท่านมีกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.01	0.65	มาก
4	ท่านส่งเสริม สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สะดวกและเพียงพอต่อการใช้งานเป็นแหล่งการเรียนรู้	3.99	0.70	มาก
5	ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.91	0.73	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน		4.58	4.00	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 5 ด้านได้แก่ อันดับ 1 ได้แก่ ท่านมีกระบวนการบริหารทรัพยากรภายในสถานศึกษา รองลงมา ท่านมีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย ท่านมีกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ท่านส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สะดวกและเพียงพอต่อการใช้งานเป็นแหล่งการเรียนรู้ และท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.03, 4.01, 3.99 และ 3.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดขอนแก่น ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล

ข้อ	ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีกระบวนการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน	4.11	0.71	มาก
2	ท่านมีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม	4.04	0.67	มาก
3	ท่านส่งเสริมเพื่อการจัดการเรียนรู้เพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.01	0.71	มาก
4	ท่านมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล จะสอดคล้องคล้อยกันเป้าหมายของโรงเรียน	3.97	0.65	มาก
5	ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ	3.90	0.73	มาก
6	ท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.90	0.69	มาก
ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล		3.99	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 พิจารณารายข้อระดับมาก 6 รายการ เรียงลำดับได้ดังนี้ อยู่ในระดับมาก อันดับ 1 ได้แก่ ท่านมีกระบวนการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน รองลงมา ท่านมีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม ท่านส่งเสริมเพื่อการจัดการเรียนรู้เพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ท่านมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล จะสอดคล้องคล้อยกันเป้าหมายของโรงเรียน ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ ท่านมีส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.11, 4.01, 3.97, 3.90 และ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร

ข้อ	ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่าง สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.11	0.74	มาก
2	ท่านสามารถถึงประสิทธิภาพของครูในการทำงานของ ตัวเองได้อย่างสูงสุดและต่อเนื่อง	4.02	0.65	มาก
3	ท่านมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ หรือการไปทัศน ศึกษา	3.98	0.67	มาก
4	ท่านส่งเสริมครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนาฝึกอบรม	3.97	0.72	มาก
5	ท่านมีการเสริมแรงในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับ บุคลากร	3.96	0.62	มาก
6	ท่านส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.74	มาก
7	ท่านมีการให้รางวัล สิ่งของจูงใจให้กับบุคลากร	3.91	0.69	มาก
ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร		3.98	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
ขอนแก่น ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย
3.98 พิจารณารายข้อระดับมาก 7 รายการ เรียงลำดับได้ดังนี้ อยู่ในระดับมาก อันดับ 1 ได้แก่ ท่านมี
การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รองลงมา ท่านสามารถถึง
ประสิทธิภาพของครูในการทำงานของตัวเองได้อย่างสูงสุดและต่อเนื่อง ท่านมีการเชิญวิทยากรมาให้
ความรู้ หรือการไปทัศนศึกษา ท่านส่งเสริมครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนาฝึกอบรม
ท่านมีการเสริมแรงในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ท่านส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ และท่านมีการให้รางวัลสิ่งของจูงใจให้กับบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11, 4.02, 3.98,
3.97, 3.96, 3.91 และ 3.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ

ข้อ	ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านส่งเสริมพัฒนาการกับติดตามมาตรฐานด้านวิชาการ	4.01	0.70	มาก
2	ท่านมีการดำเนินการผลตามมาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ	4.01	0.69	มาก
3	ท่านใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการที่เป็นมาตรฐาน	4.01	0.66	มาก
4	ท่านมีการประเมินผลมาตรฐานด้านวิชาการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน	3.93	0.78	มาก
5	ท่านมีการนำหลักสูตรไปใช้	3.88	0.72	มาก
ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ		3.97	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 พิจารณารายข้อระดับมาก 5 รายการ เรียงลำดับได้ดังนี้ อยู่ในระดับมาก อันดับ 1 ได้แก่ ท่านส่งเสริม พัฒนา กำกับ ติดตามมาตรฐานด้านวิชาการ ร่องลงมา เพื่อสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ท่านใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการที่เป็นมาตรฐาน ท่านมีการประเมินผลมาตรฐานด้านวิชาการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน และท่านมีการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01, 4.01, 4.01, 3.93 และ 3.88 ตามลำดับ

4.3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีเพศต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.02	0.40	3.98	0.48	0.550	0.583
ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	4.00	0.38	3.97	0.45	0.314	0.754
ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล	4.02	0.41	3.96	0.47	0.922	0.358
ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ	3.94	0.49	3.99	0.41	0.601	0.549
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.00	0.36	3.97	0.36	0.354	0.724

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 อาจมาจากสาเหตุที่ต้นสังกัดมีนโยบายในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงอย่างเป็นระบบในแต่ละปี การศึกษา จึงทำให้เพศของผู้บริหารไม่ใช่ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนเอกชน

4.3.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.350	2	0.175	0.892	0.412
	ภายในกลุ่ม	29.20	149	0.196		
	รวม	29.55	151			
2. ด้านส่งเสริม พัฒนา ความก้าวหน้า ให้กับ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.304	2	0.152	0.880	0.417
	ภายในกลุ่ม	25.73	149	0.173		
	รวม	26.04	151			
3. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.129	2	0.064	0.327	0.721
	ภายในกลุ่ม	29.29	149	0.197		
	รวม	29.42	151			
4. ด้านมาตรฐานด้าน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.336	2	0.168	0.823	0.439
	ภายในกลุ่ม	30.20	149	0.203		
	รวม	30.54	151			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.164	2	0.082	0.629	0.535
	ภายในกลุ่ม	19.41	149	0.130		
	รวม	19.57	151			

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน 2) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน มีกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ จำแนกเป็นเพศชาย และเพศหญิง 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็นต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และด้าน 4) มาตรฐานด้านวิชาการ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยโดยแบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล 3) ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และด้าน 4) มาตรฐานด้านวิชาการ จำนวน 23 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2543) และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try-out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการ ของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.877 ขึ้นตอนต่อไป ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ประชากรเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 246 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgen, 1970) จำนวน 152 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลาก (Lottery) และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เหตุผลเนื่องด้วยผู้วิจัยได้เข้าร่วมประชุมประจำเดือนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยสถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ตามสมมติฐานข้อที่ 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.65 รองลงมาเป็น เพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.34

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าอันดับแรก มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 คือด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน รองลงมาคือด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมาคือด้านการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายโรงเรียน และด้านการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน พบว่าอยู่ที่ระดับมาก

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมา ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร รองลงมา ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และด้านมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

5.1.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมา ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร รองลงมา ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และด้านมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น สามารถนำมาอภิปรายผลโดยจำแนกเป็นระดับต่าง ๆ ดังนี้ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมา ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล ด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และด้านมาตรฐานด้านวิชาการ พบว่าอยู่ที่ระดับมาก ซึ่งมีการอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นตามนโยบายของต้นสังกัดและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 22 การจัดการ ศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและ เติบโตตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญญา พลับฉิม (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อได้พิจารณารายด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

5.2.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน พบว่าอยู่ที่ระดับมาก อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ แสงจันทร์ แสงกล้า (2557) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

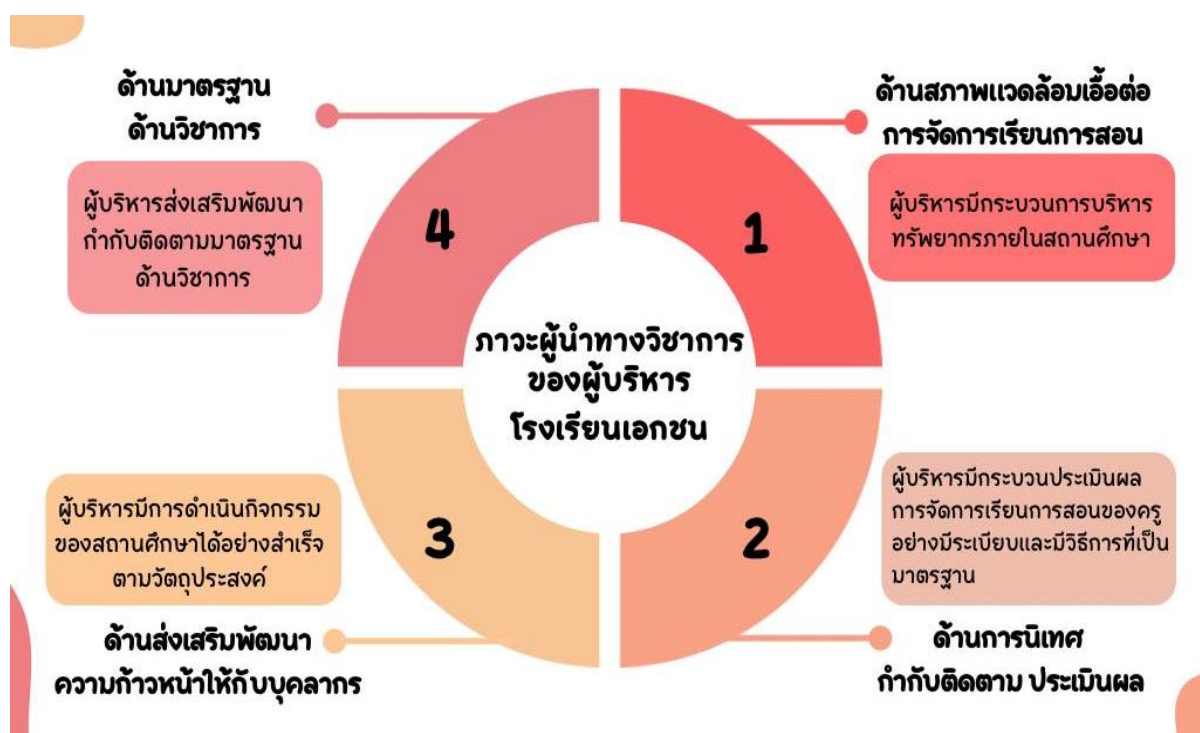
5.2.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล พบว่าอยู่ที่ระดับมาก อาจเนื่องมาจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนสำคัญต่อผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจึงเป็นหน้าที่ของครูผู้สอน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ พนิดา อัครพลพัฒน์ (2557) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร พบว่าอยู่ที่ระดับมาก อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรถือเป็นการแสดงศักยภาพและบ่งบอก

ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ พิธีรัตน์ บรรจงงาม (2557) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ สอดคล้องกับ พิธีรัตน์ บรรจงงาม (2557) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองบัวระเหวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก และเมื่อได้พิจารณาทางด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น สามารถเรียงตามระดับภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ตามแผนดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 ภาพสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแต่ละโรงเรียนไม่ว่าเพศชายหรือหญิง ต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติและการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง จึงทำให้มีประสบการณ์และตระหนักในการพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลิกา เชาวปัญญาเวช (2556) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา โดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกันที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปสู่การประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นุสรธา หันถา (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะจำแนกเป็นสองส่วน เป็นข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะเพื่อศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรพัฒนาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นความต้องการและเป็นที่ยอมรับจากครู นักเรียน ชุมชน เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

5.3.1.2 ด้านส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ผู้บริหารควรพัฒนาส่งเสริมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรทำตามงานที่ถนัดจะทำให้บุคลากรทำได้ดี ส่งผลให้งานที่ได้ออกมา มีประสิทธิภาพ

5.3.1.3 ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารควรมีการกำกับติดตาม แก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสะท้อนผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน อันจะส่งผลที่ดีต่อตัวครูและผู้เรียน

5.3.1.4 ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรมีการพัฒนางานวิชาการให้มีมาตรฐานตามเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ซึ่งวิชาการอันจะเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อศึกษาในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

5.3.2.2 ควรทำการวิจัย แบบมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน และบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- กิ่งฟ้า สินธวัช. (2545). *การประเมินการเรียนการสอนตามสภาพจริง. ปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : หลักการสู่ปฏิบัติ* เจียมศักดิ์ ตรีศิริรัตน์และคนอื่น ๆ (บรรณาธิการ). หน้า 134-143. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทวีพรินท์ (1991) จำกัด.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2556). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์, ไชยา ภาวะบุตร, รัชฎาพร งอยภูธร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 9 ฉบับที่ 36 (2564) : กรกฎาคม-กันยายน 2564*
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและพัฒนา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: สหาย บล็อกและการพิมพ์
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน สังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- พิมพ์พัญญู ทองกิ่ง. (2563). บทบาทครูกับการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวกในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. (2553). *ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและข้อเสนอแนะ*. กรุงเทพฯ : วศิระ.
- วิหิตา สุขท้วญาติ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. (2565). *วิจัยทัศน์*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565, จาก <http://www.kknpeo.moe.go.th/2018/วิจัยทัศน์/>
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส
- หยาดทิพย์ ซีซง, ธวัชชัย ไพไธล, วรกัญญาพิไล แกระหัน (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 36 (2564) : กรกฎาคม-กันยายน.
- อารมณ ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. วิทยานิพนธ์

- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกตสุดา กิ่งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เกริกไกร เต็มมูล. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *พัฒนาโมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งได้พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรง มูลป้อม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตินิภา เสนาสุทธิ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มานิช เสงยศมาก และอาคม อึ้งพวง. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลัดดาวรรณ นัตตาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันเผด็จ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร ทองคลี่. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการ เรียนรู้ในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิภา ร่วมโพธิ์รี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียนกับมาตรฐานคุณภาพ สถานศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพล บุญมีทองอยู่. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง : การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัปดุลรอห์มัน มะมิง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุมาพร ชินแสน. (2559). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

3. ภาษาอังกฤษ

- Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage
- Bennis W. and Nanus B. (1985). *Leaders : The strategies for taking change*. New York: Harper and Row
- Blasé, J., & Blasé, J. (1999). *Principals' instructional leadership and teacher : Teachers' perspective*. Educational Administration Quarterly.

- Bossert, S. T. (1988). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Chell, J. (2001). *Introducing principals to the role of instructional leadership: A summary of a master's project by Jan Chell*. Retrieved March 1, 2022, from <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.htm>
- Cherrington, David J. (1994) *Organizational Behavior*. (2nd ed.). Massachusetts : Allyn and Bacon
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York : HarperCollins Publishers. 202-204.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experience*. 2nd ed. Orlando, FL : Hartcourt College Publishers.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon
- Dubrin .J. (1998). *Leadership research finding : Practice and skills*. Boston Houghton : Mifflin Company
- Fleming, N. D. (2001). *Teaching and learning styles: VARK strategies*. Christchurch, NZ: N.D.Fleming.
- Glickman, C. (2001). *Supervision and instruction: A developmental approach* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2009). *Assessing the instructional management behavior of principals*. *Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Hansman, C.S. & Goldring, E.B, (2014). *Teacher rrating of effective principal leadership: A Comparisson of magnet and nonmagriet elementary School*. *Journal School Leadership*, 11(5), 399-423.
- Heather Fry, Steve Ketteridge and Stephanie Marshall. (2009). *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education : Enhancing Academic Practice*, (3rd ed.). New York : Taylor & Francis.
- Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1990). *Instructional leadership and school achievement: Validation of a causal model*. *Educational Administration Quarterly*.
- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). *Instructional leadership: A learning-centered guide*. Boston: Allyn and Bacon Press.
- Hoy Wayne K & Cecil G. Miskel. (1991). *Educational administration: Theory research & practice*. 4th ed. New York : McGraw-Hill

- Julia Miller Vick, Jennifer S. Furlong and Mary Morris Heiberger. (2008). *The Academic Job Search Handbook, 4th ed.* Philadelphia : University of Pennsylvania Press.
- Koontz, H. and O'Donnell. (2001). *Essentials of management.* (3rd). New Delhi: TATA.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement.
- Krug, S. E. (1993). *Leadership craft and the crafting of school leaders.* Phi Delta Kappan.
- Marsh, C.J. (1997). *Peerspectives:Key Concepts For Understanding Curriculum.* London : Falmer Press
- McEwan, E. K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership.* California: Corwin Press
- Murphy, B. A. (1990). *Principle leadership for adult growth and development.* Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Pantelides, J. R. (1991). "An Exploration of the Relationship between Specific Instructional Leadership Behaviors of Elementary Principals and Student Achievement."
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (1996). *Management.* (8th ed.). Prentice Hall.
- Sim, Quah Cheng. (2011). Instructional Leadership among Principal of Secondary School in Malaysia. Educational Research (ISSN:2141-5161) Vol. 2(12) pp.1784-1800.
- Smith, S. C., & other. (1981). *School Leadership: Handbook for Survival.* Eugene: University of Oregon.
- Ubbon, G. C., Hughes, L. W., & Nirris, C. J. (2001). *The principal: Creative leadership for effective schools.* Boston: Allyn & Bacon
- Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills.* Pretoria: Van Schaik
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (6th ed.). UpperSaddle River, NJ:Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

.....

1. ดร.วรรณประกรณ์ จุมพลน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน (สมาน สุเมโธ)
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
2. ดร.คมสันต์ ชุมอภัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
3. ดร.สุรเชษฐ รูปต่ำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม
ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
แบบสอบถามการวิจัย

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				แปลผล
	1	2	3	ค่า IOC	
ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
1. ท่านมีกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีกระบวนการบริหารทรัพยากรภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านส่งเสริม สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สะดวกและเพียงพอต่อการใช้งานเป็นแหล่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร					
6. ท่านมีการเสริมแรงในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านมีการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านส่งเสริมครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนา ฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				แปลผล
	1	2	3	ค่า IOC	
ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร (ต่อ)					
10.ท่านมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ หรือ การไปทัศนศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.ท่านมีการให้รางวัล สิ่งของจูงใจให้กับ บุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.ท่านสามารถดึงประสิทธิภาพของครูใน การทำงานของตัวเองได้อย่างสูงสุดและ ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล					
13.ท่านมีแบบแผนในการนิเทศ กำกับ ติดตาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.ท่านมีกระบวนการประเมินผลการจัดการ เรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมี วิธีการที่เป็นมาตรฐาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.ท่านมีส่งเสริมการพัฒนานาวิชาชีพครูด้วย การพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.ท่านส่งเสริมเพื่อการจัดการเรียนรู้เพิ่มผล การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.ท่านมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล จะสอดคล้องคล้อย กันเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ					
19.ท่านใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการที่ เป็นมาตรฐาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				แปลผล
	1	2	3	ค่า IOC	
ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ (ต่อ)					
20. ท่านส่งเสริม พัฒนา กำกับติดตาม มาตรฐานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ท่านมีการนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ท่านมีการประเมินผลมาตรฐานด้าน วิชาการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ท่านมีการดำเนินการผลตามมาตรฐาน ด้านวิชาการ เพื่อสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี
 2. 5-10 ปี
 3. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

หมายเหตุ : ได้กำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	มีการปฏิบัติเป็นประจำ
4 หมายถึง	มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง
3 หมายถึง	มีการปฏิบัติบางครั้ง
2 หมายถึง	มีการปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
1 หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยครั้ง / แทบจะไม่ปฏิบัติ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าควรมีการปฏิบัติ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน						
1	ท่านมีกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
2	ท่านมีกระบวนการบริหารทรัพยากรภายในสถานศึกษา					
3	ท่านส่งเสริม สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สะดวกและเพียงพอต่อการใช้งานเป็นแหล่งการเรียนรู้					
4	ท่านมีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย					
5	ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร						
6	ท่านมีการเสริมแรงในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร					
7	ท่านมีการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ท่านมีการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
9	ท่านส่งเสริมครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนา ฝึกอบรม					
10	ท่านมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ หรือการไปทัศนศึกษา					
11	ท่านมีการให้รางวัล สิ่งของจูงใจให้กับบุคลากร					
12	ท่านสามารถดึงประสิทธิภาพของครูในการทำงานของตนเองได้อย่างสูงสุดและต่อเนื่อง					
ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล						
13	ท่านมีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม					
14	ท่านมีกระบวนการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน					
15	ท่านมีส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล					
16	ท่านส่งเสริมเพื่อการจัดการเรียนรู้เพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
17	ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ					
18	ท่านมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล จะสอดคล้องคล้อยกันเป้าหมายของโรงเรียน					
ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ						
19	ท่านใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการที่เป็นมาตรฐาน					
20	ท่านส่งเสริม พัฒนา กำกับติดตามมาตรฐานด้านวิชาการ					
21	ท่านมีการนำหลักสูตรไปใช้					
22	ท่านมีการประเมินผลมาตรฐานด้านวิชาการ ให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดกับผู้เรียน					
23	ท่านมีการดำเนินการผลตามมาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ					

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง : การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
 - 2.เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูล

*จำเป็น

1 เพศ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ชาย
- หญิง

2 ประสบการณ์การทำงาน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

3 ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีกระบวนการบริหารทรัพยากรภายในสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านส่งเสริมสิ่งแวดลอมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้สะดวกและเพียงพอต่อการใช้งานเป็นแหล่งการเรียนรู้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีการเสริมแรงในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีการนิเทศการสอน การวัดผลและประเมินผล การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประเมินผล การจัดงานวิชาการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านส่งเสริมครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีการเชิญวิทยากร มาให้ความรู้ หรือการไปทัศนศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีการให้รางวัลสิ่งของใจให้กับครูและบุคลากร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านสามารถตั้งประสิทธิภาพของครูในการทำงานของตนเองได้อย่างสูงสุดและต่อเนื่อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีกระบวนการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านส่งเสริมเพื่อการจัดการเรียนรู้เพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล จะสอดคล้องคล้อยกันเป้าหมายของโรงเรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการที่เป็นมาตรฐาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านส่งเสริม พัฒนากำกับติดตามมาตรฐานด้านวิชาการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีการประเมินผลมาตรฐานด้านวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ท่านมีการดำเนินการผลตามมาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม

ภาคผนวก จ
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๗๓๘

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. วรณประกรณ์ จุมพลน้อย

ด้วย นางสาวนันทน์ภัส ประหยัด เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๕ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น (The Academic Leadership of Private School Administrators in Khon Kaen Province)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๗๓๘

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.คมสันต์ ชุมอภัย

ด้วย นางสาวนันทน์ภัส ประหยัด เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๕ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น (The Academic Leadership of Private School Administrators in Khon Kaen Province)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวนันทน์ภัส ประหยัด ๐๘๕-๗๗๐๔๗๒๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๗๓๘

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. สุรเชษฐ รูปคำ

ด้วย นางสาวนันท์นภัส ประหยัด เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๕ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น (The Academic Leadership of Private School Administrators in Khon Kaen Province)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางสาวนันท์นภัส ประหยัด ๐๘๕-๗๗๐๔๗๒๐

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๘๙๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ บ้านโนนชัย ถนนราชบุรีคั่น
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๔๐๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

เนื่องด้วย นางสาวนันทน์ภัส ประหยัด เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๕ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิบูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวนันทน์ภัส ประหยัด ๐๘๕-๗๗๐๔๓๒๐

ภาคผนวก ข
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มตัวอย่าง



แบบสอบถามงานวิจัย
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดขอนแก่น
 นางสาวนันทน์กมล ประหยัด
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ขอนแก่น

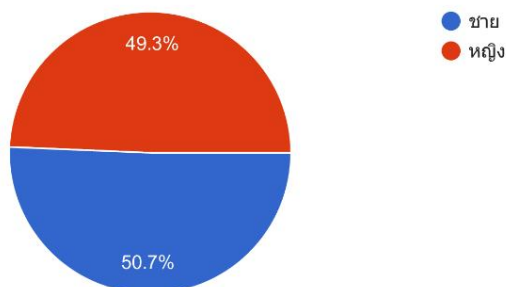
การตอบกลับ 152 รายการ

เผยแพร่การวิเคราะห์

เพศ

คำตอบ 152 ข้อ

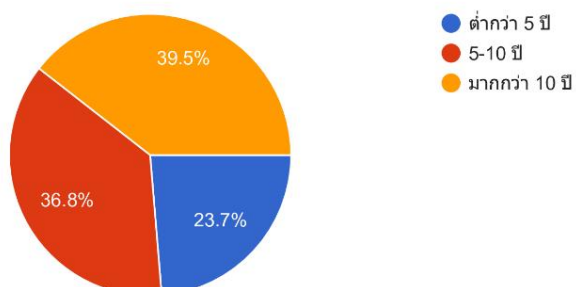
 คัดลอก



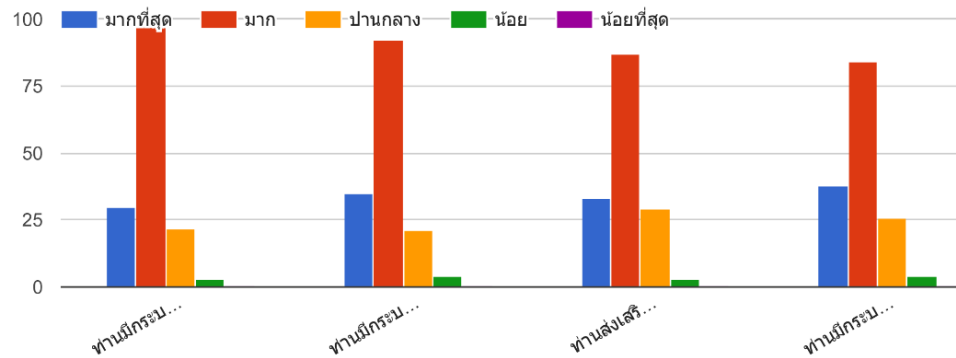
ประสบการณ์การทำงาน

คำตอบ 152 ข้อ

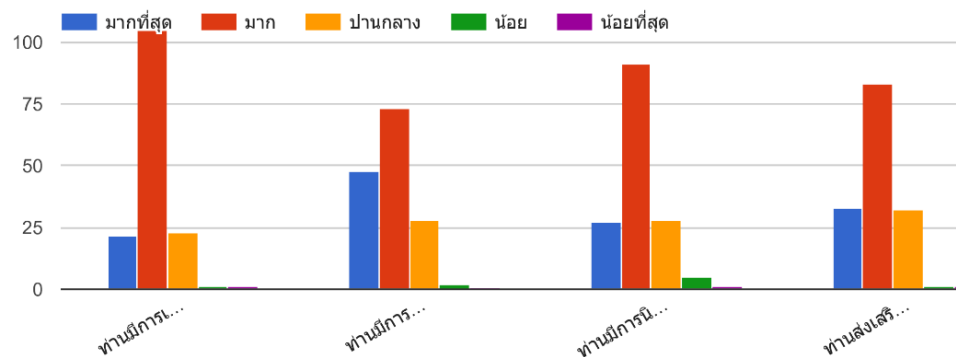
 คัดลอก



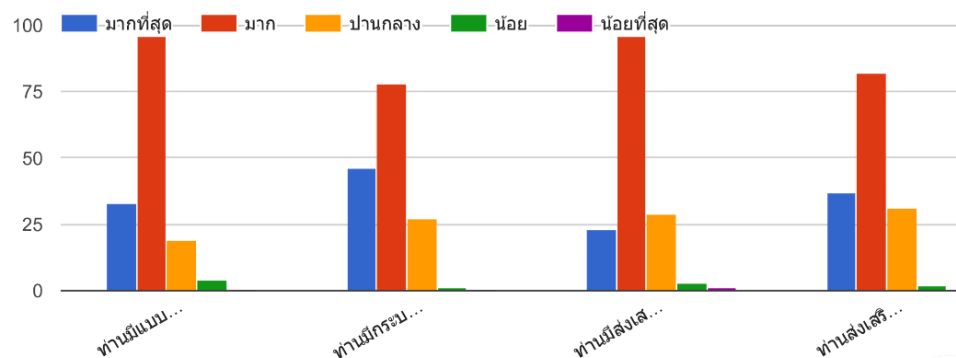
ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน



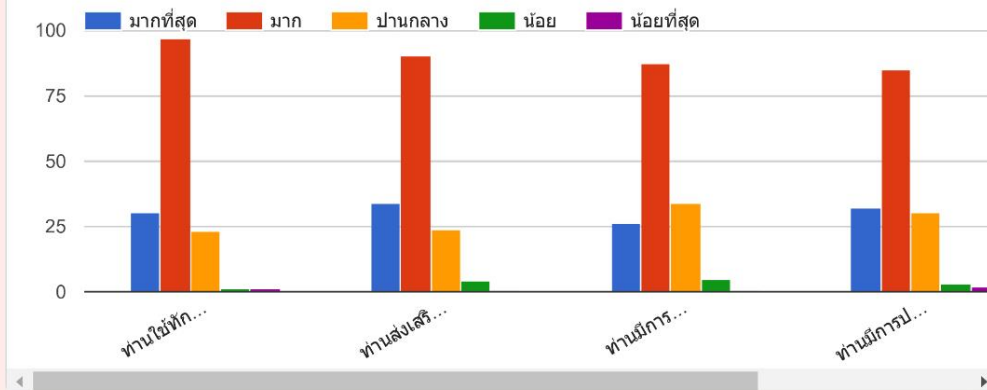
ด้านส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร



ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล



ด้านมาตรฐานด้านวิชาการ



เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google รายงานการละเมิด - ข้อกำหนดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google ฟอรัม

ภาคผนวก ซ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
suma	152	2.20	5.00	607.40	3.9961	.44243
sumb	152	3.00	5.00	605.00	3.9803	.41529
sumc	152	2.33	5.00	606.33	3.9890	.44145
sumd	152	2.40	5.00	603.40	3.9697	.44973
sum_all	152	2.77	5.00	605.53	3.9838	.36004
Valid N (listwise)	152					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีกระบวนการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอน	152	2.00	5.00	610.00	4.0132	.65090
ท่านมีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรภายในสถานศึกษา	152	2.00	5.00	614.00	4.0395	.68939
ท่านส่งเสริม สิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน	152	2.00	5.00	606.00	3.9868	.69992
ท่านมีกระบวนการจัดการ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มี ความปลอดภัย	152	2.00	5.00	612.00	4.0263	.72740
ท่านมีกระบวนการส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนที่ ยึดผู้เรียน	152	2.00	5.00	595.00	3.9145	.72737
Valid N (listwise)	152					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีการเสริมแรงในการ พัฒนาความก้าวหน้าให้กับ บุคลากร	152	1.00	5.00	602.00	3.9605	.61850
ท่านมีการดำเนินกิจกรรม ของสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	152	2.00	5.00	624.00	4.1053	.73833
ท่านมีการดำเนินกิจกรรม ของสถานศึกษาได้อย่าง สำเร็จตามวัตถุประสงค์	152	1.00	5.00	594.00	3.9079	.74010

ท่านส่งเสริมครูหรือบุคลากร ของโรงเรียนได้เข้าร่วม สัมมนา	152	1.00	5.00	604.00	3.9737	.71823
ท่านมีการเชิญวิทยากรมาให้ ความรู้ หรือการไปทัศน ศึกษา	152	2.00	5.00	605.00	3.9803	.66582
ท่านมีการให้รางวัล สิ่งของจูง ใจให้กับบุคลากร	152	2.00	5.00	595.00	3.9145	.68999
ท่านสามารถดึงประสิทธิภาพ ของครูในการทำงานของ ตัวเองได้อย่าง	152	2.00	5.00	611.00	4.0197	.64562
Valid N (listwise)	152					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม	152	2.00	5.00	614.00	4.0395	.66990
ท่านมีกระบวนการประเมินผล การจัดการเรียนการสอนของ ครูอย่าง	152	2.00	5.00	625.00	4.1118	.70522
ท่านมีส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพครูด้วยการพัฒนา ศักยภาพของแต่	152	1.00	5.00	593.00	3.9013	.68822
ท่านส่งเสริมเพื่อการจัดการ เรียนรู้เพิ่มผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	152	2.00	5.00	610.00	4.0132	.70932
ท่านมีกระบวนการส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนที่ ยึดผู้เรียน	152	2.00	5.00	593.00	3.9013	.72569
ท่านมีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	152	2.00	5.00	603.00	3.9671	.64508
Valid N (listwise)	152					

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
ท่านใช้ทักษะการบริหารงานวิชาการที่เป็นมาตรฐาน	152	1.00	5.00	610.00	4.0132	.66099
ท่านส่งเสริม พัฒนา กำกับ ติดตามมาตรฐานด้านวิชาการ	152	2.00	5.00	610.00	4.0132	.69992
ท่านมีการนำหลักสูตรไปใช้	152	2.00	5.00	590.00	3.8816	.71811
ท่านมีการประเมินผล มาตรฐานด้านวิชาการ ให้ เกิดประสิทธิภาพ	152	1.00	5.00	598.00	3.9342	.77776
ท่านมีการดำเนินการผลตาม มาตรฐานด้านวิชาการ เพื่อ สำเร็จ	152	1.00	5.00	609.00	4.0066	.68568
Valid N (listwise)	152					

T-Test

Group Statistics					
	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
suma	1.00	77	4.0156	.40493	.04615
	2.00	75	3.9760	.47982	.05540
sumb	1.00	77	3.9907	.38454	.04382
	2.00	75	3.9695	.44702	.05162
sumc	1.00	77	4.0216	.41478	.04727
	2.00	75	3.9556	.46767	.05400
sumd	1.00	77	3.9481	.49033	.05588
	2.00	75	3.9920	.40596	.04688
sum_all	1.00	77	3.9940	.35840	.04084
	2.00	75	3.9733	.36382	.04201

Oneway

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
suma	Equal variances assumed	.725	.396	.550	150	.583	.03958	.07194	-.10257	.18174	
	Equal variances not assumed			.549	144.548	.584	.03958	.07210	-.10293	.18210	
sumb	Equal variances assumed	3.694	.056	.314	150	.754	.02120	.06758	-.11233	.15473	
	Equal variances not assumed			.313	145.512	.755	.02120	.06771	-.11263	.15502	
sumc	Equal variances assumed	.733	.393	.922	150	.358	.06609	.07165	-.07549	.20767	
	Equal variances not assumed			.921	146.880	.359	.06609	.07177	-.07574	.20792	
sumd	Equal variances assumed	.850	.358	-.601	150	.549	-.04395	.07312	-.18842	.10052	
	Equal variances not assumed			-.603	146.230	.548	-.04395	.07294	-.18809	.10020	
sum_all	Equal variances assumed	.443	.507	.354	150	.724	.02073	.05858	-.09502	.13648	
	Equal variances not assumed			.354	149.742	.724	.02073	.05859	-.09504	.13651	

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
suma	Between Groups	.350	2	.175	.892	.412
	Within Groups	29.208	149	.196		
	Total	29.558	151			
sumb	Between Groups	.304	2	.152	.880	.417
	Within Groups	25.739	149	.173		
	Total	26.043	151			
sumc	Between Groups	.129	2	.064	.327	.721
	Within Groups	29.297	149	.197		
	Total	29.426	151			
sumd	Between Groups	.336	2	.168	.828	.439
	Within Groups	30.205	149	.203		
	Total	30.541	151			
sum_all	Between Groups	.164	2	.082	.629	.535
	Within Groups	19.410	149	.130		
	Total	19.574	151			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์ในการทำงาน	(J) ประสบการณ์ในการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
suma	1.00	2.00	-.00238	.09458	.980	-.1893	.1845
		3.00	.09667	.09334	.302	-.0878	.2811
	2.00	1.00	.00238	.09458	.980	-.1845	.1893
		3.00	.09905	.08227	.230	-.0635	.2616
	3.00	1.00	-.09667	.09334	.302	-.2811	.0878
		2.00	-.09905	.08227	.230	-.2616	.0635
sumb	1.00	2.00	-.11111	.08879	.213	-.2866	.0643
		3.00	-.03730	.08762	.671	-.2104	.1358
	2.00	1.00	.11111	.08879	.213	-.0643	.2866
		3.00	.07381	.07723	.341	-.0788	.2264
	3.00	1.00	.03730	.08762	.671	-.1358	.2104
		2.00	-.07381	.07723	.341	-.2264	.0788
sumc	1.00	2.00	-.07639	.09473	.421	-.2636	.1108
		3.00	-.04167	.09348	.656	-.2264	.1431

	2.00	1.00	.07639	.09473	.421	-.1108	.2636
		3.00	.03472	.08239	.674	-.1281	.1975
	3.00	1.00	.04167	.09348	.656	-.1431	.2264
		2.00	-.03472	.08239	.674	-.1975	.1281
sumd	1.00	2.00	-.12183	.09618	.207	-.3119	.0682
		3.00	-.09111	.09492	.339	-.2787	.0965
	2.00	1.00	.12183	.09618	.207	-.0682	.3119
		3.00	.03071	.08366	.714	-.1346	.1960
	3.00	1.00	.09111	.09492	.339	-.0965	.2787
		2.00	-.03071	.08366	.714	-.1960	.1346
sum_all	1.00	2.00	-.07793	.07710	.314	-.2303	.0744
		3.00	-.01835	.07609	.810	-.1687	.1320
	2.00	1.00	.07793	.07710	.314	-.0744	.2303
		3.00	.05957	.06706	.376	-.0729	.1921
	3.00	1.00	.01835	.07609	.810	-.1320	.1687
		2.00	-.05957	.06706	.376	-.1921	.0729

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวนันทน์ภัส ประหยัด
วัน เดือน ปีเกิด : วันเสาร์ที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2525
ภูมิลำเนา : จังหวัดอุบลราชธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ 359 หมู่ 7 ตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2555-2560 : ครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ. 2561-ปัจจุบัน : ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสองภาษาการประภาภัทร
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

การศึกษา

พ.ศ. 2543 : สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนอัสสัมชัญอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2549 : สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะนิเทศศาสตร์ (เกียรตินิยมอันดับ 2)
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2552 : สำเร็จการศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2554 : สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2565 : สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน