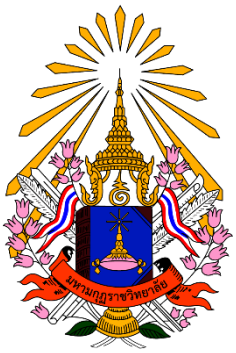


ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ปรีชญา รูปต่ำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ปรีชญา รูปต่ำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER THE KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

PREECHAYA ROOPTAM

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	:	**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**ปรีชญา รูปต่ำ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:
ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทูล ทาชา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	The Academic Leadership of School Administrators Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3
Student's Name	:	Preechaya Rooptam
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2022
Advisor	:	Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst.Prof.Dr.

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 .....
(PhramahaBoonna Thanaveero, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman .....
(Asst.Prof.Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor) .....
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst.Prof.Dr.)

Member .....
(Phrakru Sutheejariyawathana, Asst.Prof.Dr.)

Member .....
(Phrakhru Dhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member .....
(Asst.Prof.Dr. Witoon Thacha)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**ปรีชญา รูปต่ำ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ.ดร.**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การบริหาร กลุ่มเป้าหมายเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ อันดับ 1 คือด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ และด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน โดยรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**The Academic Leadership of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Preechaya Rooptam**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Phramaha Suphachai Supakitjo, Asst.Prof.Dr.**

The purposes of this research were studied the rating of the academic leadership of school administrators under Khon Kaen primary educational service area office 3 and compare the rating of the academic leadership of school administrators under Khon Kaen primary educational service area office 3. Classify by sex and administration experience. The target were 177 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 school administrators under the Khon Kaen primary educational service area office 3 were the highest level. The results showed that the highest level of the academic leadership of school administrators including; Promotion of profession development, Development of curriculum and teaching, Academic atmosphere promotion, Supervise and monitor academic progress and Vision of change

2. Administrators who were difference sex, the overall of the academic leadership of school administrators under the Khon Kaen primary educational service area office 3, their opinion were not difference.

3. Administrators who were difference administration experience, the academic leadership of school administrators under Khon Kaen primary educational service area office 3, their opinions were not difference.

Keywords : Leadership / Academic Leadership / Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอบพระคุณมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายวิทยานิพนธ์ ขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุนจนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. พระครูธรรมาภิสมัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทูล ทาชา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชาตรี สุขเสน ที่เป็นกำลังใจและคอยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมกับผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุรเชษฐ รูปต่ำ นางจุลีพร รูปต่ำ นางสาวพัชราภรณ์ รูปต่ำ ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่เป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานทุกท่าน คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระรัตนตรัยและขอน้อมบูชา พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ปรีชญา รูปต่ำ

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**จ**
กิตติกรรมประกาศ		**ฉ**
สารบัญ		**ช**
สารบัญตาราง		**ฌ**
สารบัญภาพ		**ญ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
	1.3 คำถามการวิจัย	3
	1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2	**เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**6**
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	6
	2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	6
	2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	7
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	8
	2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	8
	2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ	9
	2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	11
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	15
	2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	15
	2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	16
	2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	32
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
	2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**44**
	3.1 กลุ่มเป้าหมาย	44
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
	3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ	45
	3.4 ตัวแปรที่ศึกษา	46
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	47
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**49**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
	4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	50
	4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	56
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**59**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	60
	5.2 อภิปรายผล	61
	5.3 ข้อเสนอแนะ	63
	บรรณานุกรม	**65**
	ภาคผนวก	**73**
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	74
	ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	76
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	79
	ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form	84
	ภาคผนวก จ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	92
	ภาคผนวก ฉ หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ	96
	ภาคผนวก ช หนังสือขออนุญาตลงเก็บข้อมูลของโรงเรียน	100
	ภาคผนวก ซ ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	103
	ภาคผนวก ฌ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	107
	ประวัติผู้วิจัย	**114**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	24
2.2	ตารางแสดงขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	34
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=164)	50
4.2	สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3	51
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	52
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน	53
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	54
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ	55
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	56
4.8	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน	57
4.9	เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน	58

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 44
5.1 ภาพแผนภูมิสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการ..... 63

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปิดกว้างมีหลากหลายรูปแบบให้มนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองอย่างรวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้างขึ้นการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาด กลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษสิ่งที่จำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือการพัฒนาการศึกษาทั้งทางด้านการบริหารสถานศึกษา การเรียนการสอน แหล่งการเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนทุกคนต้อง เข้าไปให้ถึงแห่งสังคมการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้ เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสังคมในยุคปัจจุบันเพื่อบรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คือมุ่งสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานมีคุณธรรม จริยธรรมได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยรัฐบาล มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการคือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาและมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสี่ประการคือพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2544)

การบริหารวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษาทุกระดับและเป็นงานหัวใจของภารกิจการบริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภารกิจหลักแรกของการบริหารสถานศึกษาและมุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการโดยตรงตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่าง ในสถานศึกษาที่

เกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้ดีมีประสิทธิภาพ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ต้องมีรูปแบบหรือลักษณะที่ชัดเจนถูกต้องเหมาะสมกับบริบท (นริสานันท์ เดชสุระ, 2552)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้นจะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการรวมพลังครูทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจนั้นจะมีคุณลักษณะโดดเด่นเฉพาะอยู่หลายประการ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555)

จากผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ ในปีการศึกษา 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าเป็นที่น่าพึงพอใจทั้งผลการประเมินความสามารถด้าน การอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 2 สมรรถนะ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 81.31 การประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 ด้าน เท่ากับ 52.41 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน ภาพรวมเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ เท่ากับ 42.81 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับจังหวัดขอนแก่น ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ ผลการทดสอบสูงกว่าทุกระดับส่วนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในภาพรวม คะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.98 ซึ่งยังต่ำกว่า ทั้งระดับจังหวัดขอนแก่น ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ

ในส่วนของระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการทดสอบยังไม่บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยนำเข้านั่นคือเด็กที่มีความพร้อมทั้งด้านฐานะของผู้ปกครอง หรือเด็กที่มีผลการเรียนดี ส่วนใหญ่จะไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมในโรงเรียนระดับมัธยมประจำอำเภอ ส่วนเด็กที่ขาดความพร้อมจะเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาหลายแห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดบุคลากรและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จึงเป็นประเด็นท้าทายที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ

จากแนวคิดที่ประมวลมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของการจัดสถานศึกษาทำให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญจึงดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การบริหาร

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มี เพศ ประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยได้มาจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 177 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งแบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 3) พัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ 5) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.5.3.1 ตัวแปรต้น

1) เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2) ประสบการณ์การบริหาร

2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี

2.3 มากกว่า 10 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งแบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
2. นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
3. พัฒนาหลักสูตรและการสอน
4. ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ
5. มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลด้านวิชาการของสถานศึกษาทุกด้านอันเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หลักสูตร กิจกรรม โครงการ สภาพแวดล้อม และการสร้างขวัญกำลังใจ ไปสู่เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียดตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

2) นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ หมายถึง การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3) พัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน มีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม ประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้และมีการติดตามและประเมินผลการใช้

หลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

4) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ กระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนา ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

5) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ สามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ระยะยาวด้วยวิธีการใหม่ และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 นำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการและการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.2 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ตลอดจนผู้ที่สนใจ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการและการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
  2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
  2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
  2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารไว้ ดังนี้

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยอาศัยกระบวนการ การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกสถานศึกษา

จิรวัฒน์ พึ่งสุข (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ที่มีความรู้

ความสามารถ และมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

จรัล เลิศจามีกร (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศิลป์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ทั้งนี้ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือแทนที่จะทำแต่การจัดการองค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบ และดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้วจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย

วิชัย แหวนเพชร (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารที่ถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง มีความตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้ การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา พัฒนาการศึกษาให้พัฒนาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

รัชตา ธรรมเจริญ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนหรือการบริหาสถานศึกษา ว่าเป็นกระบวนการวางแผน การจัดการและการควบคุมงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม จิตวิทยาการศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงความสามารถวิชาการต่าง ๆ เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการบริหาร เช่น ด้านธุรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ เป็นผู้มีบุคลิก และลักษณะนิสัยที่ดี

จิราภา เพียรเจริญ (2555) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

วาสนา เต่าพาลี (2559) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนิสา คูประเสริฐ (2559) กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่แสดงออกโดยพฤติกรรมของบุคคล โดยใช้ทักษะในการชักจูงผู้อื่นให้ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Leadership ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ ที่ดำเนินงานให้บุคคลในองค์การหรือองค์กรดำเนินกิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้ได้ตั้งไว้ เพื่อให้มีประสิทธิ ประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สมเดช สีแสง (2543) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตนนั่นก็คือ การสร้างศรัทธาบารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

ภารดี อนันต์นาวี (2551) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสรี ชมพูคำ (2552) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นว่าต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ

ธีระวัฒน์ นิ่มปรางค์ (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลของตนในการชี้นำผลักดัน ชักจูงหรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ ด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ใน 5 ด้าน ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญ ความสอดคล้องการประเมิน การกำกับติดตาม และการเรียนรู้

Terry (1977) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในอันที่จะทำให้บุคคล ทำงานร่วมกันอย่างมีความมั่นใจ ตามความปรารถนาของผู้ที่ได้ชื่อว่าผู้นำ

Hersey and Blanchard (1988) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจ คนหรือกลุ่มเพื่อให้เกิดความพยามยามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง

Donaldson (2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อตามความคิดและยอมทำตามซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

Owens (2004) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามมุ่งหมายลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Draft (2005) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Stogdill (2007) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรม ต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกถึง กระบวนการคิด กระบวนการใช้ทักษะ กระบวนการสะท้อนผล กระบวนการปรับปรุง ของผู้นำหรือผู้ที่มีหน้าที่ให้การจัดกิจกรรมในองค์กรและองค์การ ที่มีกระบวนการชักจูงตนเองและผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน ในการสร้างอิทธิพล ความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจ เพื่อให้การสนับสนุน จนนำไปสู่การโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ให้ร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรและองค์การ ให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

หากกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในปัจจุบัน สำหรับที่เป็นผู้นำหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นยิ่ง เนื่องจากผู้ตามจะเชื่อมั่นและศรัทธา สนับสนุนในการตัดสินใจ หรือการสั่งการต่าง ๆ แต่หากพิจารณาในส่วนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ผู้นำหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าดำเนินกิจกรรม ต้องมีการสร้างความฉลาดทางอารมณ์เป็นอันดับแรก สร้างอิทธิพลเหนือผู้ตามและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตามได้ด้วยความเต็มใจ ผู้นำจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม จึงกล่าวได้ว่าผู้นำที่ดี มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและองค์การ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง องค์การแต่ละองค์การประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ คน ซึ่งธรรมชาติของคนหากมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันจะเกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การยอมรับอิทธิพลทางใจและการลงมือปฏิบัติตามผู้มีอิทธิพลเหนือกว่ากำหนดให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ดำเนินการไปสู่จุดหมายโดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจด้วยในภาวะเช่นนี้ “ผู้นำ” จึงเป็นผู้มีบทบาท “นำ” เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การกำหนดนโยบายของกลุ่ม หรือ หน่วยงานการวางแผน ผู้เชี่ยวชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก เป็นผู้ติดตามดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือ เป็นผู้รับผิดชอบแทน หน่วยงานนั้น ๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับคนภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม

เรียม ศรีทอง (2542) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง กลุ่มคนในสังคม ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงระดับโลก จำเป็นต้องมีผู้นำซึ่งทำหน้าที่ให้กลุ่มดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้ทำงานบรรลุเป้าหมายผู้นำองค์กรต่างๆ มีความสำคัญเพราะทำให้ระบบกลุ่มเกิดความมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ประสิทธิภาพของผู้นำ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใด ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่า เป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

พรสวัสดิ ศิรศาตนันท์ (2555) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มี

ข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำมีอิทธิพล ในการนำผู้ตาม ให้ดำเนินกิจกรรมได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ

2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รู้บทบาทและหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้จักการแก้ปัญหาในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงาน สามารถจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ มีจิตใจกว้างขวาง เพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คนที่จะเข้ามาเป็นผู้นำได้ต้องเป็นผู้ที่ความเป็นผู้นำโดยกำเนินหรือการได้มาซึ่งความแข็งแกร่ง และความสามารถ ผู้ที่เป็นผู้นำมาโดยกำเนิดและผู้ที่ได้มาด้วยความสามารถ ย่อมมีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในรูปแบบของตนเอง ที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎี (ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์,2564) ซึ่งมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

1) The tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความ

เฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

2) Leader - constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออก

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Kurt Lewin’s Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานาน ในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

Fiedler’s Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมากแต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็น

ความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงานทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจนผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Burns (1978) ได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูปเบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนอง สูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเปลี่ยน ผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำ ลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็น นักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

Bass (1985) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับ แนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่งแบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรได้แก่ งานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและ ความสนใจของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ

แบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำ สามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ (ตั้งเป้า) ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)

3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะ หรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและ สิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสำคัญหรือจุดเน้น ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกที่แสดงถึง การเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีความสามารถอีกด้วย

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มีความเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์ความเป็นผู้นำหรือแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำบางอย่าง เพื่อที่ จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ/ผู้บริหารมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ของผู้นำซึ่งจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวย

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า ผู้นำ/ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย อันเป็นวิธีการที่ผู้นำ/ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย จะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ และผู้นำจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนสั้น ต่อเมื่อสภาพ แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สถานศึกษามีเครื่องมือในการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ อันจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญถึงกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพครู พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งอันจะส่งผลที่ดีต่อสถานศึกษาในการพัฒนา เครื่องมือด้านการบริหารวิชาการ การปฏิบัติที่เป็นเลิศนวัตกรรม โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นาวา สุขรมณ์ (2550) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประยูร อาคม (2551) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน 8 ด้านประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาและการใช้หลักสูตรการนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจูงใจ การสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน การสนับสนุนการประเมินผลการเรียนของนักเรียน และบรรยากาศในโรงเรียน

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์ (2551) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำการสั่งการ บริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานสถานศึกษาในการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน

ไกศิษฏ์ เปลรินทร์ (2552) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความตั้งใจในการบริหารงานวิชาการในการบริหารเวลาในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน มีความสามารถในการบริหารเวลาในชั้นเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน

Hoy & Miskel (1982) ได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำด้านการศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดจุดหมายการสอนการออกแบบหน่วยการเรียน การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติการประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตรการประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอนการผลิตสื่อการสอน การนิเทศแบบคลินิก และการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

Duke (1987) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

Davis & Thomas (1989) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนเรียนของครู

Wildy & Dimmock (1993) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายรวมอยู่ในแวดวงของการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาหรือที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอันประกอบด้วยการกิจต่าง ๆ คือการนิยามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียนการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การนิเทศและประเมินครูการประสานงานโครงการ

Hallinger & Heck (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการแยกเป็นสามประเภท คือ การจัดทำพันธกิจของโรงเรียนการบริหารจัดการการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน

McEwans (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะที่ผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ความรู้ เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษาผู้นำเช่นนี้เรียกว่า ผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้นักเรียนครูและผู้ปกครองเห็นว่าอะไรสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแรงขับเคลื่อนและผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการสอน

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลด้านวิชาการของสถานศึกษาทุกด้านอันเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หลักสูตร กิจกรรมโครงการ สภาพแวดล้อม และการสร้างขวัญกำลังใจ ไปสู่เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างมีคุณภาพ

2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

สถานศึกษามีเครื่องมือในการบริหารที่ดี ในการการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน วิสัยทัศน์ การจัดการด้านการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการกำกับ การนิเทศการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ถวิล มาตรเลี่ยม (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ
4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิษณุ จุลวรรณ (2547) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว

3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับ และความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่า ขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใด และต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้าน การอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวก และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทาง

วิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะเน้นการบริหารจัดการหลักสูตรแล้ว ผู้บริหารจะต้องมี 1) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) การพัฒนานักเรียน 3) พัฒนาการสอนของครู 4) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ วิเคราะห์ วิพากษ์ 6) คงสภาพเพิ่มพูนการเปลี่ยนแปลง 7 พัฒนารักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง 8) นิเทศการสอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในยุคปัจจุบันการมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของโรงเรียนที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่โรงเรียนอันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจ ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ การกำหนดนโยบายการตัดสินใจ และการสั่งการ

3. ด้านการนิเทศ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำ ในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และเป็นผู้พัฒนาบุคลากร

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

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้นำเสนอผู้นำทางวิชาการแนวใหม่ สำหรับนำมาปรับใช้ในด้านการบริหารจัดการด้านการศึกษาในปัจจุบัน ผู้ต้องทางวิชาการต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ

1. Visionary Leader คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะนำพาหน่วยงานไปข้างหน้าอย่างไร มีแนวคิดและจุดยืนของตัวเองอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน รวมทั้งมีอุดมการณ์และความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเอง เช่น ผู้บริหารมีความเชื่อว่าผู้เรียนจำเป็นต้องมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรค์ และทักษะการแก้ปัญหา และเชื่อว่าครูรุ่นใหม่ต้องเป็นผู้ที่สร้างสรรค์และมีผลิตภาพผู้บริหารก็ต้องพยายามผลักดัน โดยใช้รูปแบบและแนวทางที่ทำให้สิ่งที่ผู้บริหารเชื่อนั้นเกิดขึ้นให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ จึงมีคุณลักษณะเฉพาะ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจความเชื่อมั่น มีจุดยืนและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ เพื่อให้สามารถดำเนินการในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. Transactional Leader คือ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ผู้นำควรต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทางเลือกใหม่ ให้ผู้อื่นได้ร่วมวางแผน ร่วมทำงานแบบ Inspire a shared vision ผู้นำจึงต้องมีกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น (Participation) ในการดำเนินการดังกล่าว ผู้บริหารต้องมีความมั่นในตนเอง เข้าใจตนเองอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ รวมทั้งรับฟัง เปิดใจ โดยต้องเป็นผู้ยอมเปลี่ยนแปลงและให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมิน ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ได้ความเห็นร่วม (Shared vision) การกำหนดทิศทางและการมีส่วนร่วม (Participate) ผู้บริหารวิชาการควรเป็นนักพูดที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. Creative and Productive Leader คือผู้นำต้องมีความคิดใหม่ และสร้างสรรค์งานใหม่ เป็นการแสวงหาและประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ (Challenging the Process) หรือประยุกต์วิธีการยุทธวิใหม่เข้ากับวิธีการของตนเอง

4. Transformational Leader คือผู้นำมีกระบวนการ หรือเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Enable Others to Act) คือ การกระจายงาน ความรับผิดชอบและอำนาจออกไปเพื่อให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องดูคนเป็น อาจใช้วิธีทดสอบให้ผู้ร่วมงานลองทำ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนได้ ผู้บริหารควรต้องเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในลักษณะช่วยงาน เนื่องจากเป็นไปไม่ได้ที่ผู้บริหารจะเชี่ยวชาญในทุกเรื่อง อีกทั้งการบริหารงานวิชาการต้องการความคิดเห็นที่หลากหลาย

5. Charismatic Leader คือผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอบอุ่น และสามารถเป็นที่ปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ได้ และผู้นำต้องมีความสามารถในการเสริมแรงใจ (Encourage the Heart) ต้องให้กำลังใจส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะคำสั่งมักได้ผลเมื่อมีการออกคำสั่ง เมื่อผู้นำไม่ออกคำสั่ง ผู้ปฏิบัติก็จะไม่ดำเนินการ การทำให้ผู้ปฏิบัติมีความต้องการหรือความอยากทำงานด้วยตนเองเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาและประเมินผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถสร้างความอึกเหิมให้เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานดำเนินการไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

จินตนา ศรีสารคาม (2554) ศึกษาการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) วิเคราะห์จุดมุ่งหมายการศึกษา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) เน้นการเปลี่ยนแปลง 4) มีความ

เข้มแข็งทางวิชาการ 5) มีการทำงานเชิงกลยุทธ์ 6) มีการมอบอำนาจ 7) ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 8) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 9) เน้นความสำเร็จของทีม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้ตารางสอน
7. การตรวจสอบภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
10. การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานวิชาชีพ

ธีระ รุญเจริญ (2557) ได้อ้างถึงสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มี 5 ลักษณะ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ
5. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

Hallinger and Murphy (1985) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 3 ประการ 11 พฤติกรรม ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินการสอนของครู การประสานงานด้านหลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารเวลาที่ใช้ในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Davis and Thomas (1989) สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการควรมีความเป็นผู้ทำทางวิชาการ ได้แก่ 1) การเพิ่มความตระหนักในการปรับปรุงโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน 3) การให้แรงจูงใจและให้รางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การตรวจสอบ

ความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่ เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย 7) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู และ 8) การสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Ubben and Hughes (1992) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง กำหนดเป้าหมายเฉพาะเจาะจง

2. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ได้แก่ ตระหนักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ สร้างระบบการให้รางวัลทางวิชาการขึ้นในโรงเรียน สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นระบบระเบียบ ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างทัศนคติเชิงบวกแก่ผู้ร่วมงาน เอื้ออาทร ฉลองความสำเร็จ และมีอารมณ์ขัน กล้าตัดสินใจ สื่อสารโดยเปิดเผย และต้องไม่พูดเท็จ

3. สร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียน ได้แก่ ให้มีการทดลองแนวความคิดใหม่ กำหนดความมุ่งหวังไว้สูงมุ่งสู่ฐานความรู้

4. วางแผนการบริหารวิชาการ

Krug (1993) ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ที่ควบคุมกิจกรรมทั้งหมดที่ผู้นำทางวิชาการจะต้องให้ความสนใจใน 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

Weber (1996) ได้ระบุความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยการทบทวนวรรณกรรม จึงนำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 อย่างดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school's mission) หมายถึง ผู้นำทางวิชาการต้องร่วมกันพัฒนาวิสัยทัศน์และเป้าหมายสำหรับโรงเรียนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน (Managing curriculum and instruction) หมายถึง ผู้นำทางวิชาการต้องดูแลจัดตำแหน่งการปฏิบัติการในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน จัดหาทรัพยากรและสนับสนุนการใช้การปฏิบัติที่ดีที่สุดทางการเรียนการสอนและรูปแบบและให้การสนับสนุนการใช้งานข้อมูลในการขับเคลื่อนการเรียนการสอน

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Promoting a positive learning climate) หมายถึง ผู้นำทางวิชาการต้องส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก โดยการสื่อสารเป้าหมาย การสร้างความคาดหวังและการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

4. การสังเกตและการปรับปรุงการเรียนการสอน (Observing and improving) ผู้นำทางวิชาการต้องสังเกตและปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้การสังเกตห้องเรียนและโอกาสในการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

5. การประเมินการเรียนการสอนโปรแกรม (Assessing the instructional programs) ผู้นำทางวิชาการมีส่วนช่วยในการวางแผน การออกแบบ การบริหาร และการวิเคราะห์ ในการประเมินที่ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

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) พัฒนารักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง 12) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร 13) ปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาโรงเรียน 14) นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนาการเรียนรู้ 15) ทำให้นักเรียน ครูมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อพันธกิจ และ 16) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน

Willeto (2001) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อประสิทธิผลขององค์การโดยศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 กิจกรรม ในกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยผลการศึกษาสรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การพัฒนานักเรียน และการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นแนวทางการนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสถาบัน

Burch & Spillane (2003) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการใช้ภาวะผู้นำในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนความสามารถในการคิดคำนวณและการอ่านการเขียนของนักเรียนผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ 6) พัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 7) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ วิเคราะห์วิพากษ์ 8) นิเทศการสอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 9) กำกับติดตามความก้าวหน้า 10) การกำหนดพันธ์กิจ และ 11) ปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอ

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

Van Deventer and Kruger (2003) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้ 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

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

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

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ถวิล มาตรเลี่ยม (2544)	วิษณุ จุลวรรณ (2547)	ประสิทธิ์ เชียวศรี (2544)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554)	จินตนา ศรีสารคาม (2554)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555)	ธีระ รุญเจริญ (2557)	Hallinger and Murphy (1985)	Davis and Thomas (1989)	Ubben and Hughes (1992)	Krug (1993)	Weber (1996)	Blase and Blase (1999)	Willeto (2001)	Burch&Spillane (2003)	McEwan (2003)	Van Deventer and Kruger (2003)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hansman and Goldring (2014)	ความถี่
1. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ		√	√	√					√	√	√	√	√	√	√	√		√			13
2. นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ	√	√	√	√			√		√	√		√	√			√		√			11
3. พัฒนาหลักสูตรและการสอน							√		√		√	√	√	√	√	√		√	√		10
4. ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	√		√			√	√		√	√				√	√	√	√		√	√	9
5. มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					√	√		√						√	√	√	√		√		8
6. กำหนดพันธกิจ												√	√			√	√	√			5
7. พัฒนานักเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	√		√							√				√	√		√				4
8. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้			√								√					√			√		4

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ถวิล มาตรเลี่ยม (2544)	วิษณุ จุลวรรณ (2547)	ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554)	จินตนา ศรีสารคาม (2554)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555)	ธีระ รุญเจริญ (2557)	Hallinger and Murphy (1985)	Davis and Thomas (1989)	Ubben and Hughes (1992)	Krug (1993)	Weber (1996)	Blase and Blase (1999)	Willeto (2001)	Burch&Spillane (2003)	McEwan (2003)	Van Deventer and Kruger (2003)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hansman and Goldring (2014)	ความถี่
9. สร้างและพัฒนารักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครู และ ผู้ปกครอง			√		√									√			√		√		4
10. มีการทำงานเชิงกลยุทธ์	√					√				√										√	4
11. วางแผนการบริหารงานวิชาการ		√		√							√										3
12. กำหนดเป้าประสงค์							√		√	√											3
13. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน							√		√			√									3
14. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา		√												√							2
15. ความสามารถ		√		√																	2
16. บุคลิกภาพ		√			√																2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ถวิล มาตรเลี่ยม (2544)	วิษณุ จุลวรรณ (2547)	ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554)	จินตนา ศรีสารคาม (2554)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555)	ธีระ รุญเจริญ (2557)	Hallinger and Murphy (1985)	Davis and Thomas (1989)	Ubben and Hughes (1992)	Krug (1993)	Weber (1996)	Blase and Blase (1999)	Willeto (2001)	Burch&Spillane (2003)	McEwan (2003)	Van Deventer and Kruger (2003)	Jazzar and Algozzine (2007)	Hansman and Goldring (2014)	ความถี่
17. วิเคราะห์จุดมุ่งหมายการศึกษา						√														√	2
18. สร้างแรงบันดาลใจ						√														√	2
19. มีความเข้มแข็งทางวิชาการ						√														√	2
20. มีการมอบอำนาจ						√														√	2
21. พัฒนาอย่างต่อเนื่อง						√														√	2
22. อำนวยความสะดวก		√																			1
23. ริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน								√													1
24. แสวงหาความรู้								√													1
25. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ								√													1

ผู้วิจัยได้สรุปจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการจำนวน 20 ท่าน คือ ถวิล มาตรเลี่ยม (2544), วิษณุ จุลวรรณ (2547), ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554), จินตนา ศรีสารคาม (2554), วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555), ธีระ รุญเจริญ (2557), Hallinger and Murphy (1985), Davis and Thomas (1989), Ubben and Hughes (1992), Krug (1993), Weber (1996), Blase and Blase (1999), Willeto (2001), Burch&Spillane (2003), McEwan (2003), Van Deventer and Kruger (2003), Jazzar and Algozzine (2007), Hansman and Goldring (2014)

จากการสังเคราะห์ตามตารางสังเคราะห์ที่ 2.1 ผู้วิจัยเลือกค่าความถี่ ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ 1) ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 3) พัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ และ 5) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามประเด็นที่ได้สังเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

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

Marsh (1997) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระบบ โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันด้วยดีของครูพยายามเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกกับสถานศึกษา และระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

Hoy and Hoy (2001) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษาที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด

Southworth (2002) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยให้มีระเบียบขั้นตอนน้อยลง และลดภาระงานด้านเอกสารของครู ให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การปรากฏตัวให้เห็นในสถานศึกษาเป็นประจำ ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาถือว่าเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งถือว่าเป็นความใส่ใจของผู้นำต่อพฤติกรรมของครู

สรุปได้ว่า ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียด ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

2. นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สันต์ ธรรมบำรุง (2527) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ การแนะนำ การชี้แจง การบริการ การปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนในการที่จะส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529) การนิเทศการศึกษา หมายถึง การร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาหารือ เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและ พฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง

นิพนธ์ ไทยพานิช (2531) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของบุคลากรทางการศึกษาที่จัดทำกิจกรรมและให้บริการกับผู้บริหารและครู ในทางตรงและทางอ้อมที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการเรียนของนักเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรจุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดคือ นักเรียน

Hallinger & Murpby (1985) ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

สรุปได้ว่า นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ หมายถึง การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

3. พัฒนาหลักสูตรและการสอน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การพยายามวางโครงการที่จะช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ ระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการปรับปรุงตำราเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ การวัดและการประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหารหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกยา การวางแผนและการดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพดามต้องการ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียน จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก

Hallinger& Muphy (1985) ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร (Coordinating the Curriculum) การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลดามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตร ไปปฏิบัติให้เกิดผลโดยครูสามารถทำการสอนได้ผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า พัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน มีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม ประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้และมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความ

เข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

4. ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Hallinger & Murphy (1985) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งช่วยเหลือครูให้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกชนิดของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานของตนเอง และขาดความรับชอบ ต่างคนต่างก็แย่งหาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน แตกแยกความสามัคคีกัน ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ โรงเรียนได้วางไว้ก็จะประสบความล้มเหลว เพราะมีคนก็ไม่เหมือนมี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือกันและหย่อนสมรรถภาพการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกันถ้าเปลี่ยนแปลงเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ อาจจะช่วยให้มีการสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นสามารถทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา เข้าร่วมฝึกอบรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การไปทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน มีโอกาสรู้จักกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร งานที่ได้ดำเนินการจัดทำก็น่าจะได้ผลดี กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ โรงเรียนควรพัฒนาทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็ง ทันสมัย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

เธียรชัย เฉวียงวาศ (2547) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งควรพัฒนาใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิชาการ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาชีพครู 2) ด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการสอน การบริหารงานวิชาการ การนิเทศ ฯลฯ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ฯลฯ

สุวรรณี หาญกล้า (2550) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า "ครู" คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้

ประกอบวิชาชีพครู จึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริงนอกจากนี้ ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ กระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนา ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

5. มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Sergiovanni (1984) กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและดำรงรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ได้ Beare (1985) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ คือ ภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ในปัจจุบัน

Blumberg and Greenfield (1986) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับสิ่งที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคตได้สำเร็จ

Duke (1987) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา

Beare and other (1989) ให้ความหมายว่าวิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจาก ปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การโดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม

กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การตาม แนวคิดของ Kotter (1996) ที่ได้เสนอขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงให้ ประสบความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญกับ วิสัยทัศน์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไป ตามกระบวนการดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การสร้างสำนึกแห่งความเร่งด่วนที่ต้องเปลี่ยนแปลง 2) สร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 4) การสื่อสารให้ผู้อื่นรู้ถึงวิสัยทัศน์ 5) การเพิ่มอำนาจให้กับผู้ตามเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 6) การนำไปสู่ชัย ชนะในระยะเวลาสั้น 7) การช่วยให้ได้รับผลของการเปลี่ยนแปลง 8) การทำให้การเปลี่ยนแปลงในเป็นระบบสร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ระยะยาวด้วยวิธีการใหม่และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) การเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งรวมถึงการออกแบบ โครงสร้างองค์การใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ สามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ระยะยาวด้วยวิธีการใหม่ และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.4.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้จัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 โดยอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่ การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 177 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดประชากรในวัยเรียนในเขตอำเภอพล อำเภอ หนองสองห้อง อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ และอำเภอโนนศิลา ตั้งอยู่ที่ถนนเมืองพล - ชัยภูมิ (บริเวณด้านหน้าของโรงเรียนพล) ตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยมีระยะทางห่างจาก จังหวัดขอนแก่น ประมาณ 75 กิโลเมตร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2562)

2.4.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขต อำเภอบ้านไผ่ อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

ทิศใต้ ติดต่อกับเขต อำเภอสีดา อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขต อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่นและอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขต อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

2.4.3 การคมนาคม

การคมนาคมเชื่อมระหว่างอำเภอภายในเขตพื้นที่การศึกษามีทางหลวงสายเอเชียหมายเลข 12 ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากทิศตะวันออกไปทิศตะวันตก เชื่อมต่อกับจังหวัดชัยภูมิ และมีทางหลวงจังหวัดเชื่อมกับทุกอำเภอ โดยมีระยะทางระหว่างอำเภอ ถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังนี้

อำเภอพล ถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะทาง 1 กิโลเมตร
อำเภอหนองสองห้อง ถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะทาง 22 กิโลเมตร
อำเภอแวงน้อย ถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะทาง 20 กิโลเมตร
อำเภอแวงใหญ่ ถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ระยะทาง 20 กิโลเมตร
อำเภอโนนศิลา ถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะทาง 20 กิโลเมตร

2.4.4 สภาพการจัดการการศึกษา

2.4.4.1 ภารกิจ (Assign mission)

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีอำนาจ หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่กการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ตามข้อ 6 ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาใน

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมายเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.4.2 โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 6 และฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม ปี 2561 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1) กลุ่มอำนวยการ
2) กลุ่มนโยบายและแผน
3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4) กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9) หน่วยตรวจสอบภายใน
10) กลุ่มกฎหมายและคดี

2.4.4.3 ขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขนาดโรงเรียน	อำเภอ					
	พล	แวงน้อย	แวงใหญ่	หนองสองห้อง	โนนศิลา	รวม
ขนาดเล็ก (0-120)	37	18	12	49	11	127
ขนาดกลาง (121-600)	14	8	8	12	7	49
ขนาดใหญ่ (601-1,500)	0	0	0	1	0	1
รวม	**51**	**26**	**20**	**62**	**18**	**177**

2.4.5 ทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้นำกรอบแนวคิดจากรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายความ มั่นคง นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดขอนแก่นปี 2560-2564 และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (2563 2565) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการ แข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals SDGs) 7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนรักและยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนมีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ผู้เรียนมีศักยภาพและคุณภาพตามสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21

4. ผู้เรียนทุกคนมีโอกาส มีความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ

6. ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals SDGs)

7. สพป. ขก 3 และสถานศึกษามีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ค่านิยมร่วม (CORE Values) = FIT

F = Fairness : ยุติธรรม
I = Integrity : ซื่อสัตย์
T = Team Practice : ปฏิบัติเป็นทีม

คุณภาพด้านการบริหารจัดการตามนโยบาย

1. ด้านคุณภาพนักเรียน

ผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ ในปีการศึกษา 2563 ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าเป็นที่น่าพึงพอใจทั้งผลการประเมินความสามารถด้าน การอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 2 สมรรถนะ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละเท่ากับ 81.31 การประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 ด้าน เท่ากับ 52.41 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน ภาพรวมเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ เท่ากับ 42.81 เมื่อเปรียบเทียบ กับระดับจังหวัดขอนแก่น ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ ผลการทดสอบสูงกว่าทุกระดับ ส่วนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในภาพรวม คะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.98 ซึ่งยังต่ำกว่า ทั้ง ระดับ จังหวัดขอนแก่น ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ ผลการดำเนินการทั้งส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ ดังกล่าว ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีนโยบายที่ชัดเจน ด้านสิ่งแวดล้อมคุณภาพ ครูคุณภาพ และนักเรียนคุณภาพ ตามวิสัยทัศน์ **ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ** ภายใต้รูปแบบการพัฒนา **3Q FIT Model** ในการพัฒนาผู้เรียนที่ชัดเจน โรงเรียนนำสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีโครงการที่สำคัญ คือ 1) การนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดพัฒนา มีการถอดบทเรียนโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จขยายการปฏิบัติสู่โรงเรียน ในสังกัด และพัฒนาสาระมาตรฐาน ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน 2) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4 กลุ่มสาระหลัก 3) โครงการชมรมทางวิชาการเพื่อใช้กระบวนการ PLC ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับศูนย์ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและระดับเขตพื้นที่ 4) โครงการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น Open Approach ในโรงเรียนแกนนำร่วมกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น การส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาหลักสูตรให้ ครูนำสาระมารฐานตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นตัวชี้วัดที่ต้องรู้และควรรู้ การจัดทำสื่อคู่มือแบบฝึกชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4-6 ของชมรมครูวิทยาศาสตร์ เอกสารคู่มือการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ สื่อแบบฝึกในกลุ่มสาระการเรียนการสอนภาษาไทย เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาคุณภาพโดยใช้ พื้นที่เป็นฐานให้ใช้เครือข่ายศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 17 ศูนย์ ขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการศูนย์ ทำให้ครูมีแนวทางในการพัฒนาและด้วยความมุ่งมั่นของผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคนร่วมกัน จึงส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนดังกล่าว

ในส่วนของระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการทดสอบยังไม่ บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพาะปัจจัยนำเข้านั่นคือเด็กที่มีความพร้อมทั้งด้านฐานะของผู้ปกครอง หรือเด็กที่มีผลการเรียนเรียนดี ส่วนใหญ่จะไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมในโรงเรียนระดับมัธยมประจำอำเภอ ส่วนเด็กที่ขาดความพร้อมจะเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลายแห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดบุคลากรและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จึงเป็นประเด็นท้าทายที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ

2. ด้านคุณภาพครู

ได้รับการพัฒนาให้มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบนำผลประเมินมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ผลการประเมินมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูและ บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพ มีส่วนร่วม โดยกระบวนการ PLC มีผลงานระดับชาติในหลายรายการ ทั้งนี้เป็น เพราะความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรซึ่งมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน โดยนำนโยบายครูมุ่งมั่นปั้นคุณภาพ ครูได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสังคม เกิดผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ทั้งด้านคุณภาพนักเรียน คุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา

3. ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด สามารถบริหารโรงเรียนที่บริหารจัดการ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดระบบการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนา สิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จนมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นักเรียนได้เรียนรู้เกิดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจนมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง บุคลากรและเจ้าหน้าที่ สพป.ขอนแก่น เขต 3 มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ ปี 2563 สถานศึกษาได้รับรางวัลระดับชาติ จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โรงเรียนคาร์บอนต่ำ จำนวน 21 โรงเรียนคาร์บอนสู่ชุมชน 7 โรงเรียน และโรงเรียนสีเขียว 1 โรงเรียน โรงเรียนปลอดขยะ 31 โรงเรียน ทั้งนี้ จากนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ได้มีเขตศูนย์เรียนรู้ใช้พลังงาน จัดการขยะอนุรักษ์ เรียนเรียนรู้ต่อเนื่องประกอบโครงการติดตามดำเนินการดำเนินการเวทีแลกเปลี่ยนให้โรงเรียนนำเสนอผลงานประสบสำเร็จ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

จากผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ ในปีการศึกษา 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าเป็นที่น่าพึงพอใจทั้งผลการประเมินความสามารถด้าน การอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 2 สมรรถนะ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 81.31 การประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 ด้าน เท่ากับ 52.41 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน ภาพรวมเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ เท่ากับ 42.81 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับจังหวัดขอนแก่น ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ ผลการทดสอบสูงกว่าทุกระดับส่วนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.98 ซึ่งยังต่ำกว่า ทั้งระดับจังหวัดขอนแก่น ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ

ในส่วนของระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการทดสอบยังไม่บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยนำเข้านั่นคือเด็กที่มีความพร้อมทั้งด้านฐานะของผู้ปกครอง หรือเด็กที่มีผลการเรียนดี ส่วนใหญ่จะไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมในโรงเรียนระดับมัธยมประจำอำเภอ ส่วนเด็กที่ขาดความพร้อมจะเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาหลายแห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดบุคลากรและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จึงเป็นประเด็นท้าทายที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของการจัดสถานศึกษาทำให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

จักรกฤษ วงษ์ชาลี (2551) ได้วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชากาผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและการเปรียบเทียบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชัยชาญ น้อยนั้น และคณะ (2551) ได้วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านทีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรวมทุกวิชาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิเชียร ทองคลี่ (2554) ได้วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และการกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการเรียนรู้ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก การจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวินิจฉัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดย ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนกับการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับค่อนข้างสูง และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนกับ การประเมินผลการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การกำกับความก้าวหน้าของนักเรียนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง

ชัชชัย อุปสรรค (2557) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน 3)เปรียบเทียบกวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกยาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

บุญพา พรหมณะ (2559) ได้วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

นาวา สุขรมย์ (2560) ได้วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด โรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และประสิทธิภาพ การสอนของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการสอนของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามการรับรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนมากกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีการรับรู้ไม่แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง (r=0.81) อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน วิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน วิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Heck, Larsen, and Marcoulides (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล โดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับ รูปแบบเชิง

เหตุผลที่ว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำ ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัย ยืนยันว่าพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนจริง

Goodhart (1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยการศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ความสำเร็จในโรงเรียน และประสิทธิผลของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์กรของผู้บริหาร ความมีคุณธรรม จริยธรรมของครูปฏิบัติการสอน และความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Pantelides (1991) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วนจากรัฐอลิโซน่า ไอโอวา และเวอร์จิเนีย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูใหญ่ ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

Mickey (2000) ได้ทำการวิจัยถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น ใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครู ในโรงเรียนขนาดกลางจากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงานให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่ง หรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของ ภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงาน และการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนั้นยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลามาก ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยความสะดวกและคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

O'Donnell & White (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครู สี่คนและผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศ การเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดีที่เชื่อว่า ได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของ โรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

Ruffin (2007) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็น และการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ใช้วิธีวิจัยเชิง

คุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ในสถานที่จริง และการรวบรวมหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติเป็นข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมองและใช้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของพวกตนอย่างไร 1) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่า พวกตนเป็นผู้นำทางวิชาการ ในโรงเรียนของตน บทบาทนี้สำคัญ ซับซ้อนและหลายหน้า บทบาทผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงบทบาทหนึ่งในหลายบทบาทที่มี 2) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการโดยอาศัยการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำกับการสอนการสร้างสัมพันธภาพ 3) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอุปสรรค คือ มีเวลาจำกัดในการกำกับดูแลการสอน ไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะมอบหมายงานอื่นที่ไม่ใช่งานการสอน การวิเคราะห์หลักฐานร่องรอยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพและกำกับการสอน โดยรวมแล้วหลักฐานร่องรอยเหล่านี้ไม่ได้แสดงเนื้อหา รูปแบบหรือบริบทของการพัฒนาวิชาชีพนั้น หลักฐานของการพัฒนาวิชาชีพจะโยงไปที่การสร้างขีดความสามารถในตัวผู้อื่นไปสู่การมีภาวะผู้นำร่วมหรือการแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลง ข้อแนะนำที่สำคัญของงานวิจัยนี้คือ มีการรับรู้ว่าโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อแนะนำว่ามหาวิทยาลัยอาจจะต้องพิจารณาใช้หลักการการเปลี่ยนแปลง เพื่อออกแบบโครงการการเตรียมการ โดยให้มีลักษณะผสมผสานหลากหลายจากงานวิจัย จากทฤษฎี จากเสียงของผู้ปฏิบัติ จากหลักสูตร จากการสะท้อนความคิดเห็น และจากประสบการณ์การเรียนรู้จริงซึ่งจะส่งผลไปถึงผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความพร้อมที่จะ 1) สร้างขีดความสามารถให้กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้มีภาวะผู้นำร่วม 2) นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมาก เพื่อให้ส่งผลถึงการเพิ่มจำนวน นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

Matthews (2007) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยวัดจาก การพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือ กันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินเพื่อวางแผนการสอน และอภิปรายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

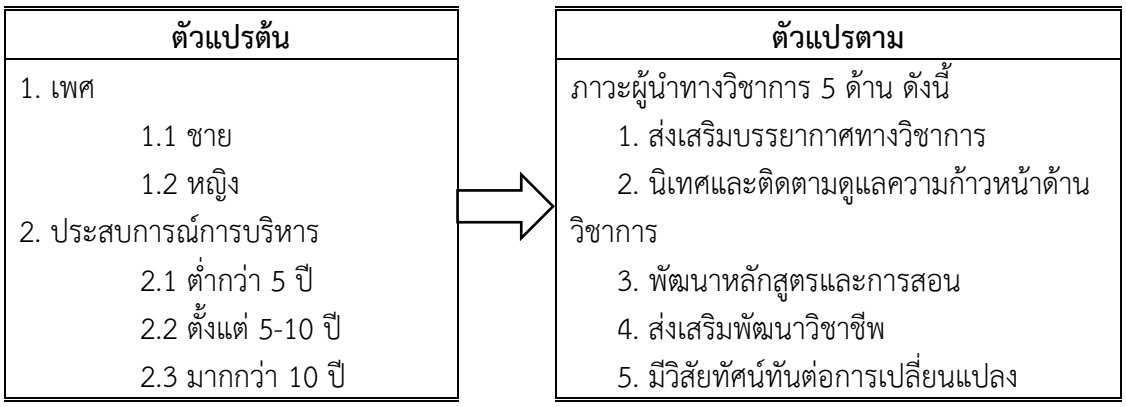
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อที่จะสามารถบริหารงานด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการ ก็คือ เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการสามารถนำและส่งเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจน

สนับสนุนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้การจัดกิจกรรมเสริมวิชาการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของ ถวิล มาตรเลี่ยม (2544), วิษณุ จุลวรรณ (2547), ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554), จินตนา ศรีสารคาม (2554), วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555), ธีระ รุญเจริญ (2557), Hallinger and Murphy (1985), Davis and Thomas (1989), Ubben and Hughes (1992), Krug (1993), Weber (1996), Blase and Blase (1999), Willeto (2001), Burch&Spillane (2003), McEwan (2003), Van Deventer and Kruger (2003), Jazzar and Algozzine (2007), Hansman and Goldring (2014) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 3) พัฒนาหลักสูตร และการสอน 4) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ 5) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 177 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีจำนวน 27 ข้อ ได้แก่

1. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีจำนวน 6 ข้อ
2. นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ มีจำนวน 5 ข้อ
3. พัฒนาหลักสูตรและการสอน มีจำนวน 6 ข้อ
4. ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ มีจำนวน 5 ข้อ
5. มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 5 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2543) ได้กำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 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 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการ ดังต่อไปนี้ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2) กำหนดองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ นำไปสู่การตั้งคำถามในแต่ละด้านซึ่งแบ่งออกเป็นดังนี้

1. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 6 ข้อคำถาม
2. นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5 ข้อคำถาม
3. พัฒนาหลักสูตรและการสอน 6 ข้อคำถาม
4. ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ 5 ข้อคำถาม
5. มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 5 ข้อคำถาม

รวมทั้งหมด 27 ข้อ ให้ครอบคลุมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

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 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

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

5) ตรวจพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Congruence) พิจารณาความถูกต้องตลอดจนการใช้ภาษาในการตั้งคำถามได้ผลของค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC)

สูตร $IOC=\frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทน ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.6 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น และข้อคำถามใดมีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาจึงสามารถนำข้อคำถามนั้นไปเก็บข้อมูลได้

6) ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form นำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

8) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) นำไปหาคำความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.953

9) นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว และนำผลการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

10) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form ฉบับสำหรับกลุ่มเป้าหมาย

11) จัดทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form ฉบับสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต่อไป

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

3.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การบริหาร

3.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
2. นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

3. พัฒนาหลักสูตรและการสอน
4. ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ
5. มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ให้ไว้ จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และแปลความหมายช่วงคะแนนของแต่ละระดับเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้เกณฑ์ตามสูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = .80$$

ช่วงค่าเฉลี่ย	**การแปลผล**
4.21-5.00	มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับ มากที่สุด
3.41-4.20	มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับ มาก
2.61-3.40	มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับ ปานกลาง
1.81-2.60	มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับ น้อย
1.00-1.80	มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับ น้อยที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

3.5.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายสามารถตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยการเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ฉบับสำหรับที่กลุ่มเป้าหมายไปยังสถานศึกษา พร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนแบบออนไลน์ภายใน 2 สัปดาห์ หรือ 14 วัน

3.5.3 หากเลยกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนให้ติดตามทางช่องทางออนไลน์อีก

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การบริหาร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม 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

3.6.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test)

3.6.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การบริหาร

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 177 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.35 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
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)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=164)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	122	74.40
	หญิง	42	25.60
2. ประสบการณ์การบริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	64	39.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	65	39.60
	มากกว่า 10 ปี	35	21.30

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 และเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหาร ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	4.68	0.30	มากที่สุด
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.61	0.31	มากที่สุด
3. ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.57	0.27	มากที่สุด
4. ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ	4.55	0.29	มากที่สุด
5. ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.55	0.30	มากที่สุด
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	**4.59**	0.21	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 5 ด้านได้แก่ ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการและด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68, 4.61, 4.57, และ 4.55 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	4.82	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.77	0.43	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นคุณค่าในการพัฒนา	4.71	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.59	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ	4.50	0.57	มาก
ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	**4.68**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นคุณค่าในการพัฒนา และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82, 4.77, 4.71, 4.59 ตามลำดับ และผู้บริหารสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.72	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร	4.68	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครู ให้ความรู้ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.65	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร	4.63	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	4.50	0.61	มาก
6. ผู้บริหารมีปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม	4.48	0.56	มาก
พัฒนาหลักสูตรและการสอน	**4.61**	**0.53**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครู ให้ความรู้ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ส่วนอีก 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ และผู้บริหารมีปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ 4.48

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.73	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน	4.65	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	4.64	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	4.54	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียด	4.51	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง	4.34	0.56	มาก
ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	**4.57**	**0.55**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73, 4.65, 4.64, 4.54 และ 4.51 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.62	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.67	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.55	0.56	มากที่สุด
4. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.53	มาก
5. ผู้บริหารประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.46	0.61	มาก
นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ	**4.55**	**0.54**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62, 4.67 และ 4.55 ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและผู้บริหารติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และ 4.46

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่	4.71	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ	4.67	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.60	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.40	0.56	มาก
5. ผู้บริหารสร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ระยะยาวด้วยวิธีการใหม่	4.39	0.71	มาก
มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	**4.55**	**0.56**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านมีวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ผู้บริหารมีภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ และผู้บริหารสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71, 4.67 และ 4.60 ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และผู้บริหารสร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ระยะยาวด้วยวิธีการใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 4.39

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	เพศ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ			
		จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
1.ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	ชาย	122	4.57	0.29	-.369
	หญิง	42	4.58	0.24	
2.นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ	ชาย	122	4.58	0.28	1.834
	หญิง	42	4.48	0.34	
3.พัฒนาหลักสูตรและการสอน	ชาย	122	4.63	0.31	1.119
	หญิง	42	4.56	0.32	
4.ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	ชาย	122	4.69	0.30	.572
	หญิง	42	4.65	0.34	
5.มีวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	ชาย	122	4.55	0.32	-.637
	หญิง	42	4.58	0.27	
โดยรวม	**ชาย**	**122**	**4.60**	**0.30**	**2.519**
	หญิง	**42**	**4.57**	**0.30**	

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพและด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1.ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.109	2	0.055	0.749	0.474
	ภายในกลุ่ม	11.728	161	0.073		
	รวม	11.837	163			
2.นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	0.827	0.439
	ภายในกลุ่ม	14.200	161	0.088		
	รวม	14.346	163			
3.พัฒนาหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.057	2	0.028	0.290	0.749
	ภายในกลุ่ม	15.690	161	0.097		
	รวม	15.747	163			
4.ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.057	2	0.029	0.304	0.739
	ภายในกลุ่ม	15.200	161	0.094		
	รวม	15.258	163			
5.มีวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.136	0.873
	ภายในกลุ่ม	15.360	161	0.095		
	รวม	15.386	163			
	ระหว่างกลุ่ม	**0.164**	**2**	**0.039**	**0.461**	**0.654**
ภาพรวม	**ภายในกลุ่ม**	**19.41**	**149**	**0.084**		
	รวม	**19.57**	**151**			

จากตารางที่ 4.9 ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพและด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การบริหาร และมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน มีกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ตัวแปรตามแบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 3) ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยโดยแบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การบริหาร ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 2) ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 3) ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจำนวน 29 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2543) และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ .953 ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 123 โรงเรียน จำนวน 177 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.35 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยสถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระกัน

(Independent Samples t-test) ตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามสมมติฐานข้อที่ 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 รองลงมาเป็น เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.60

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่าอันดับแรก อันดับแรก ตั้งแต่ 5-10 ปี ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวม อยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 อันดับ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 คือด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ และด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พี่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมา ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ และด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมา ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ และด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลโดยจำแนกเป็นระดับต่าง ๆ ดังนี้ โดยรวม อยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 คือ ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ และด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด ซึ่งมีการอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีการประชุม สัมมนา อบรมเกี่ยวกับเป้าหมายทางการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่เสมอ ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรน์ (2553) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนับว่ามีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเนื่องด้วยหัวใจของการพัฒนาโรงเรียนก็อยู่ที่งานวิชาการเหตุเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือ ภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อได้พิจารณารายด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังนี้

5.2.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการส่งเสริมวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ บรรจบ บุญจันทร์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด

5.2.1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วิเชียร ทองคลี่ (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่าอยู่ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วิเชียร ทองคลี่ (2560) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย อยู่ในระดับมากที่สุด

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อได้พิจารณารายด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สามารถเรียงตามระดับภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ตามแผนดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 5.1 ภาพแผนภูมิสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการ

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเพศหญิงหรือผู้บริหารเพศชายก็มีความสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชัชชัย อุปสรรค (2557) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การบริหารไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ครอบคลุมงานทุกงานของสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาโดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของงานวิชาการ และเป็นงานหลักของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปวีณา บุทธิจักร์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ 2 ประการคือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

5.3.1.1.1 ควรมีระบบการตรวจสอบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการ ในระดับมากที่สุด แต่โดยหลักการพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะหากการแสดงออกลดต่ำลงจะได้หาแนวทางป้องกันได้

5.3.1.1.2 ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีลักษณะแบบเป็นมาตรฐานทั่วไป (General) เช่น จัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน และประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างและครอบคลุม

5.3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง และให้ได้ข้อมูล เชิงลึกที่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2.3 ควรศึกษาวิจัยโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2.4 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กรมวิชาการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2554). *สถิติเบื้องต้นและการวิจัย*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัตนไตร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด

ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและพัฒนา.* นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิพนธ์ ไทยพานิช. (2531). *การพัฒนาเทคนิคการนิเทศ เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ระหว่างวันที่ 6 - 20พฤษภาคม 2531 ณ โรงแรมเกลค้นคราก้อน จังหวัดนนทบุรี*.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

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

พัชสรี ชมพูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ(Organization and management).* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสณุ ฟองศรี. (2550). *วิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4.) กรุงเทพฯ : พรอพเพอร์ตี้พริ้นจำกัด.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). *CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี : มนตรี.

เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ : เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชากลยุทธ์กรบริหารสถานศึกษา.* นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยชวลิตกุล.

วิชัย แหวนเพชร. (2555). *แบบไหนถึงจะเป็นนักบริหารมืออาชีพ.* สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2565, จาก http://www.moe'go.th/wijai/road%20map.htm.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ.

สมเดช สีแสง. (2543). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา.* ชัยนาท : เรียนดี.

สรชัย พิศาลบุตร. (2548). *เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา* กรุงเทพฯ : จูนพับลิชชิ่ง.

สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). *หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สกศ. วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2544). *เกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาสำหรับการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพคุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพรอมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานการประถศึกษาแห่งชาติ. (2544). *มาตรฐานและแนวดำเนินการเพื่อการปฏิรูป สิ่งแวดล้อมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3. (2564). *รายงานดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2564*. ขอนแก่น : กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2529). *การนิเทศภายในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

2. วิทยานิพนธ์

เกียรติศักดิ์ สาโยธา. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยกรุงเพทธนบุรี.

ไกศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จรัล เลิศจามีกร. (2554). กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี.

จักรกฤษ วงษ์ชาลี. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จินตนา ศรีสารคาม. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิยาลัยขอนแก่น.

จิรวัฒน์ พึ่งสุข. (2553). สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิราภา เพียรเจริญ. (2555). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัชชัย อุปสรรค. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ชัยชาญ น้อยนั้น และคณะ. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 3 สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร. (2553). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง ในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวะศึกษา เอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธีระวัฒน์ นิ่มปรางค์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เธียรชัย เฉวียงวาศ. (2547). การพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนนามนพิทยาคมอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นริสานันท์ เดชสุระ. (2552). รูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช.

ประยูร อาคม. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. *การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564) .ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัฒนากุล. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

ยุบล บุญอินทร์. (2546). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ลักษณ์อนงค์ เพชรสังหาร. (2547).ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วาสนา เต่าพาลี. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วิเชียร ทองคลี่. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิษณุ จุลวรรณ. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วีรชาติ วิลาศรี. (2550). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.* สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุชิน ประสานพันธ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สุวรรณี หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลยศรีนครินทรวิโรฒ.

3. ภาษาอังกฤษ

A. Ruffin, (2007). *Hybrid classes: maximizing resources and student learning*. Retrieved January 25, 2012, from ProQuest http://courses.durhamtech. edu/tlc/ www/htm /Special Feature/ hybridclasses.htm/Abstract.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Beare, H. et.al. (1985). *Creating an Excellent School*. New York : Routledge, Training &Development Journal.

Beare. H. Brian J. Caldwell and Ross H. (1989). *Creating an Excellent School*. N.Y. : Routledge.

Blase, J., & Blase, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*.

Blumberg, L.T. and Greenfield, H.E. (1986). Leadership Behavior and Climate As They Relate To The Effectiveness Of Elementary School. Dissertation Abstracts International. 45 (8) : 2316-A.

Burch P and Spillane JP. (2003). Elementary school leadership and subject matter: Reforming mathematics literacy instruction: *The Elementary School Journal*

Davis & Thomas. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston :Allyn and Bacon.

Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating Leadership in School*. New York: Teachers College Press.

Draft, R. L. (2005). *The leadership experience*. (3rd ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.

Duke, D. L. (1987). *School Leadership in school.* NY: Teacher College Press.

G. Matthews. (2007). Handbook of research for educational communications and technology: a project of the association for educational communications and technology (New York: Macmillan Library References)

Glickman, C. D. (2007). *Super Vision and Instructional Leadership: A Developmental Approach.* (7th ed.). Boston: Pearson.

Goodhart, W. H. (1991). The instrumental and expressive characteristics of public secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 2214-A. Heck, R. H.,

Hallinger, P. & Heck, R. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: A Review of the empirical research, 1980-1995. *Education Administration Quarterly*. 32 (1): 5-44.

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

Hansman,C.S. & Goldring, E.B, (2001). Teacher ratting of effective principal leadership : A Comparison of magnet and nonmagriet elementary School. *Journal School Leadership.* 11(5),

Heck, R., Larsen, T., & Marcoulides, G. (1990). Instructional Leadership and School Achievement: Validation of a Causal Model. *Educational Administration Quarterly*.

Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1988). Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. Englewood. Boston : PWS-Kent.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Education Administration*. New York: Random House.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice*, (6th ed.)

Jazzar, M. and Algozzine, B. (2007). *Keys to Successful 21st Century Educational Leadershi*p. Toronto : Pearson.

Kaiser, S. M. (2000). Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organizational Learning. *Ph. D. Dissertation*, Louisiana State University, U.S.A.

Kotter, J.P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press, Boston.

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

Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1990). Instructional leadership and school achievement: Validation of a causal model. Educational Administration Quarterly, 26(2).

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times.* Open University Press, London.

Marsh, H. W., & Craven, R. (1997). Academic Self-Concept: Beyond the Dustbowl. In G. Phye (Ed.), Handbook of Classroom Assessment: Learning, Achievement, and Adjustment.

McEwan, E. K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. California: Corwin Press.

McEwans, E. K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. CA : Macmillan.

Mickey, B. H. (2000). Instructional leadership: A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a Middle School. *Ed. D. Dissertation*, Temple University.

O'Donnel, R., J. and White, G., P. (2005). Within the accountability era: Principals' instructional leadership behaviors and student achievement. *National Association of Secondary School Principals*. NASSP Bulletin December 2005, 89(645).

Owans, R. M. (2004). Organizational Behavior in Education. (8th ed.). Boston : Pearson Education.

Pantelides, J. R. (1991). An Exploration of the Relationship between Specific Instructional Leadership Behaviors of Elementary Principals and Student Achievement. Dissertation Abstracts International.

Sergiovanni, T.J. (1984). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. New York : McGraw-Hill.

Southworth, G. (2002) Instructional Leadership in Schools: Reflections and Empirical Evidence. *School Leadership & Management*. 22, 73-91.

Stogdill, R. M. (2007). *Handbook of Leadership* : A Survey of Theory and Research. New York The Free Press.

Terry, George R. (1977). *Principle of Management*. Homewood, III: Richard D. Irwin. New Jersey: Prentice - Hall.

Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). The principal: creative leadership for effective School. Boston: Allyn & Bacon.

Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills.* Pretoria: Van Schaik.

Weber. (1996). *Max The Potestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York : Charles Scripner's Sons.

Wildy, H. & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*. 31 : 43 - 31.

Willeto. (2001). An analysis of guideline for inservice teacher education practice In selected school grade 5-9. *Dissertation Abstracts International*. A&I. (Publication No. AAT 7428619)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

.....

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

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

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

ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ					
1. ท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ					
7. ท่านมีการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พัฒนาหลักสูตรและการสอน					
12. ท่านมีจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. ท่านมีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ท่านมีปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ท่านมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

17. ท่านให้ความช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ					
18. ท่านมีกระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ท่านมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ท่านสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ท่านกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ท่านให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ท่านมีกระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
มีวิสัยทัศนทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
24. ท่านมีภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ท่านสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ท่านสร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ท่านสร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ระยะยาวด้วยวิธีการใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ท่านให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มี เพศ และประสบการณ์ในการบริหาร คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวปรีชญา รูปต่ำ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามงานวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1.เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2.ประสบการณ์ในการบริหาร

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) ตั้งแต่ 5-10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

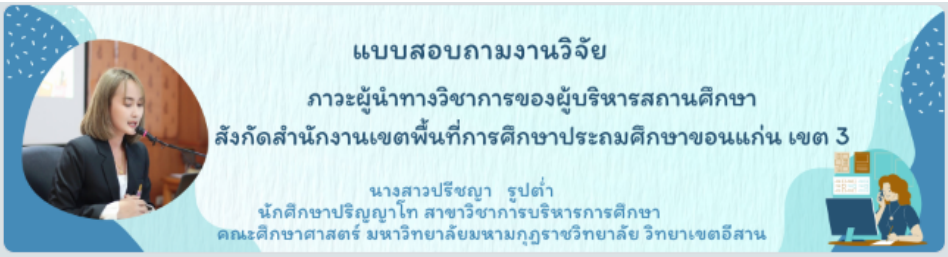
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ						
1	ท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน					
2	ท่านสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ					
3	ท่านมีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง					
4	ท่านจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน					
5	ท่านจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียด					
6	ท่านให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
นิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ						
7	ท่านมีการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน					
8	ท่านมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน					
9	ท่านดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน					
10	ท่านประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
11	ท่านติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน					
พัฒนาหลักสูตรและการสอน						
12	ท่านมีจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน					
13	ท่านมีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร					
14	ท่านมีปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม					
15	ท่านมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้					
16	ท่านมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร					
17	ท่านให้ความช่วยเหลือครู ให้ความรู้ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ						
18	ท่านมีกระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					
19	ท่านมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและการศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
20	ท่านสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ					
21	ท่านกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นคุณค่าในการพัฒนา					
22	ท่านให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
มีวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง						
23	ท่านมีภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ					
24	ท่านสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
25	ท่านสร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์					
26	ท่านสร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ระยะยาวด้วยวิธีการใหม่					
27	ท่านให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่					

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form



แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มี เพศ และประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน คำตอบที่ได้จะทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3.ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

prim2preechaya@gmail.com (ยังไม่แชร์) สลับบัญชี

*จำเป็น

ตอนที่ 1
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ *

- ชาย
- หญิง

ประสบการณ์ในการบริหาร *

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

ตอนที่ 2
ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง
กรุณาเลือกช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1. ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ *

	5	4	3	2	1
1.1 ท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	○	○	○	○	○
1.2 ท่านสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	○	○	○	○	○
1.3 ท่านมีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง	○	○	○	○	○
1.4 ท่านจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	○	○	○	○	○
1.5 ท่านจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นสบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียด	○	○	○	○	○
1.6 ท่านให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน	○	○	○	○	○

2.ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ *

	5	4	3	2	1
2.1 ท่านมีการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	○	○	○	○	○
2.2 ท่านมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	○	○	○	○	○
2.3 ท่านดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	○	○	○	○	○
2.4 ท่านมีการประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	○	○	○	○	○
2.5 ท่านติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้า	○	○	○	○	○

3.ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน *

	5	4	3	2	1
3.1 ท่านมีจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน	○	○	○	○	○
3.2 ท่านมีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร	○	○	○	○	○
3.3 ท่านมีปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม	○	○	○	○	○
3.4 ท่านมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	○	○	○	○	○
3.5 ท่านมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร	○	○	○	○	○
3.6 ท่านให้ความช่วยเหลือครู ให้ความรู้ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	○	○	○	○	○

4. ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ *

	5	4	3	2	1
4.1 ท่านมีกระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	○	○	○	○	○
4.2 ท่านมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเอกสารต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	○	○	○	○	○
4.3 ท่านสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ	○	○	○	○	○
4.4 ท่านกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นคุณค่าในการพัฒนา	○	○	○	○	○
4.5 ท่านให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	○	○	○	○	○

5.ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง *

	5	4	3	2	1
5.1 ท่านมีภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ	◯	◯	◯	◯	◯
5.2 ท่านสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	◯	◯	◯	◯	◯
5.3 ท่านสร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	◯	◯	◯	◯	◯
5.4 ท่านสร้างแผนการเปลี่ยนแปลงระยะยาวด้วยวิธีการใหม่	◯	◯	◯	◯	◯
5.5 ท่านให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่	◯	◯	◯	◯	◯

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม

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

91

ที่ ยว ๗๔๑๔/ว ๐๙๓๖

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. วรรณประกรณ์ จุมพลน้อย

ด้วย นางสาวปรีชญา รูปต่ำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ (The Academic Leadership of School Administrators Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวปรีชญา รูปต่ำ ๐๙๓-๐๕๒๓๓๒๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๓๔๘๘ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๓๕๐๒
www.mbusc.ac.th

92

ที่ อว ๗๘๑๔/ว ๐๗๓๖

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. คมสันต์ ขุมอภัย

ด้วย นางสาวปรียญา รูปดำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ (The Academic Leadership of School Administrators Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวปรียญา รูปดำ ๐๙๓-๐๕๒๑๑๒๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐-๔๓๒๔-๑๔๔๔ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๗๓๖

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. สุรเชษฐ รูปต่ำ

ด้วย นางสาวปรียญา รูปต่ำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ (The Academic Leadership of School Administrators Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 3)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุจิจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ยินดีตอบรับ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวปรียญา รูปต่ำ ๐๙๑-๐๕๒๑๑๒๔

ภาคผนวก ฉ
หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาวปรีชญา รูปต๋ำ ทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) นั้น

ข้าพเจ้า ดร. วรรณประกรณ์ จุมพลน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

(นายวรรณประกรณ์ จุมพลน้อย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุมโธ)

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐
☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(นายวรรณประกรณ์ จุมพลน้อย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 (สมาน สุมโธ)

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาวปรียญา รูปดำ ทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๗๒๐๒๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) นั้น

ข้าพเจ้า ดร. คมสันต์ ชุมอภัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ลงชื่อ.....

(ดร. คมสันต์ ชุมอภัย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐
- ☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ.....

(ดร. คมสันต์ ชุมอภัย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาวปรีชญา รูปต่ำ ทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (THE ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) นั้น

ข้าพเจ้า ดร. สุรเชษฐ รูปต่ำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ลงชื่อ.....

(ดร. สุรเชษฐ รูปต่ำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐
☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ.....

(ดร. สุรเชษฐ รูปต่ำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม

ภาคผนวก ช
หนังสือขออนุญาตลงเก็บข้อมูลของโรงเรียน

โรงเรียนหนองกุงห้วยเสียววิทยา

สพป.ขอนแก่น เขต ๓
เลขรับ 3173 วันที่ ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๕ เวลา ๒๒.๕ น.
☑ อำนวยการ ☐ พัฒนา
☐ นโยบายและแผน ☐ นิเทศ
☐ ส่งเสริมการศึกษาทางไกล ☐ ส่งเสริม
☐ การเงินและสินทรัพย์ ☐ ตสน.
☐ กฎหมาย

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๗๗๕

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

เนื่องด้วย นางสาวปรีชญา รูปต่ำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวปรีชญา รูปต่ำ ๐๙๑-๐๕๒๑๑๒๔

แบบสอบถามงานวิจัย
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
นางสาวปรีชญา รูปต่ำ
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนหนองกุงห้วยเสียววิทยา
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม
ติดต่อ 0910521124

ภาคผนวก ซ
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำ

บันทึกการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดไว้ในไดรฟ์แล้ว

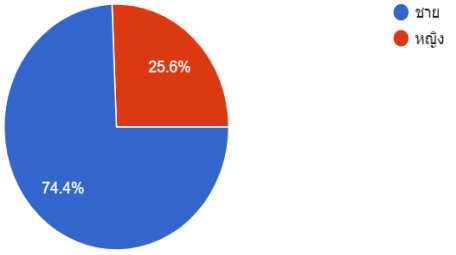
คำถาม | การตอบกลับ 164 | การตั้งค่า

ตอนที่ 1

เพศ

คัดลอก

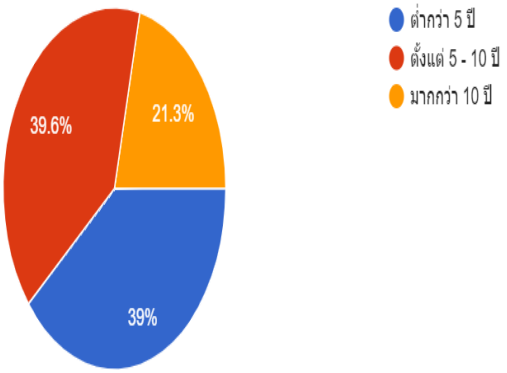
ค่าตอบ 164 ข้อ



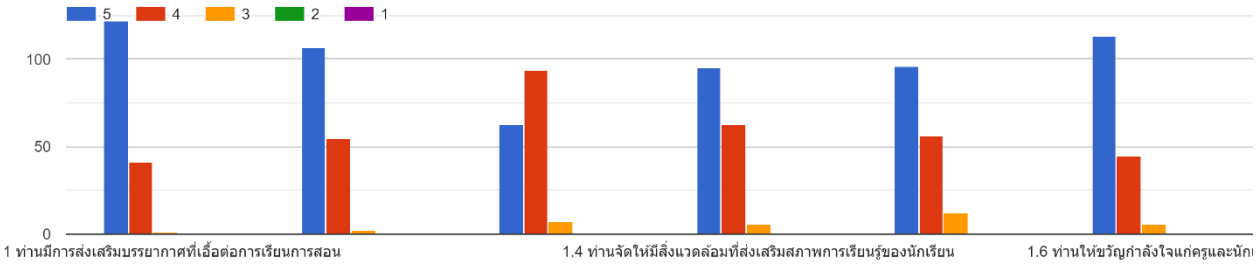
ประสบการณ์ในการบริหาร

คัดลอก

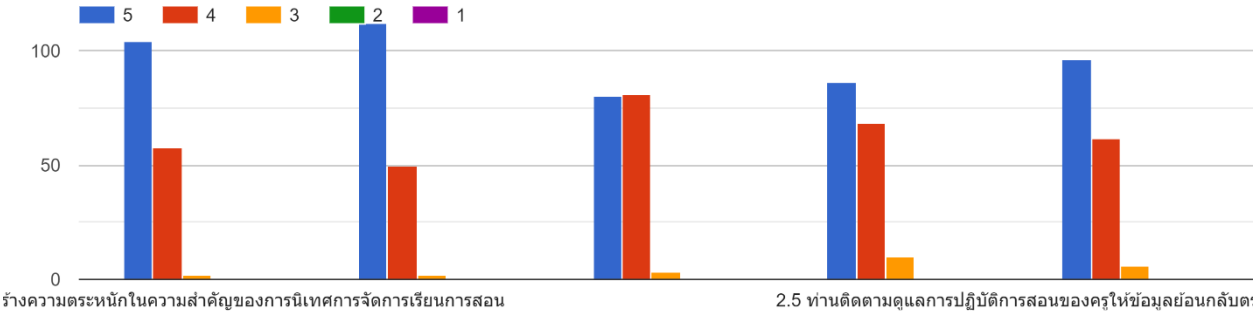
ค่าตอบ 164 ข้อ



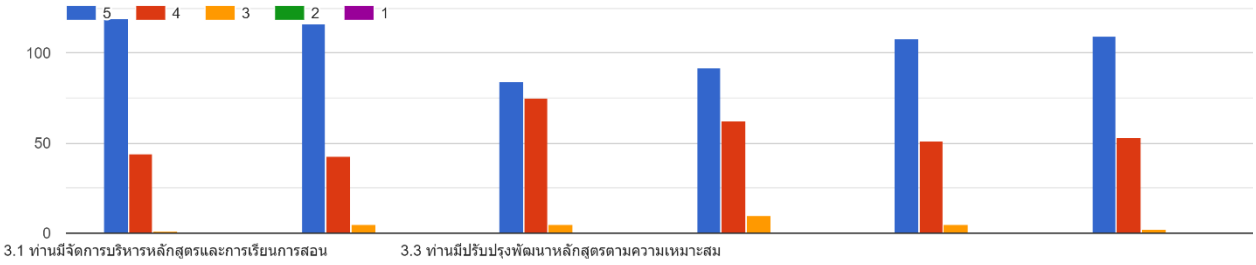
1. ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ



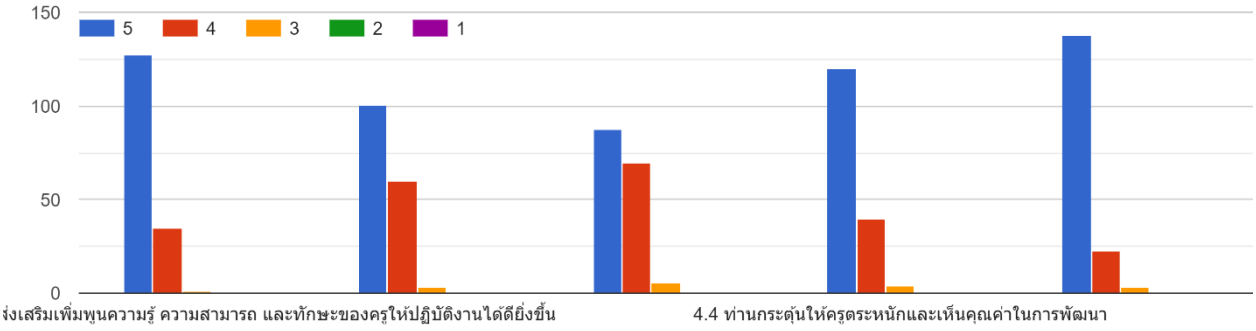
2.ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ



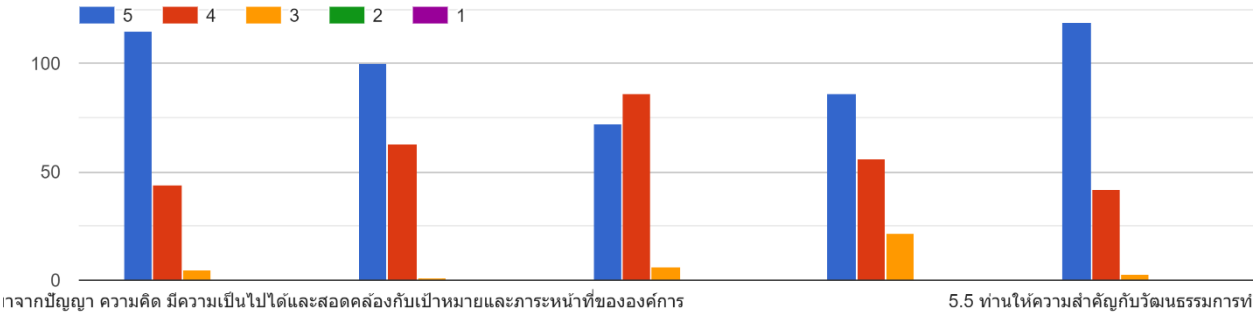
3.ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน



4. ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ



5.ด้านมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง



ภาคผนวก ฌ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum_a	164	3.83	5.00	4.5711	.26948
sum_b	164	3.80	5.00	4.5549	.29667
sum_c	164	3.33	5.00	4.6098	.31081
sum_d	164	3.20	5.00	4.6805	.30595
sum_e	164	3.40	5.00	4.5549	.30723
sum_all	164	3.77	5.00	4.5942	.21217
Valid N (listwise)	164				

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

2.1 ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	164	3.00	5.00	4.7378	.45487
ท่านสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	164	3.00	5.00	4.6402	.50625
ท่านมีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง	164	3.00	5.00	4.3415	.55869
ท่านจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	164	3.00	5.00	4.5427	.56861
ท่านจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัด	164	3.00	5.00	4.5122	.63137
ท่านให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน	164	3.00	5.00	4.6524	.54934
Valid N (listwise)	164				

2.2 ด้านนิเทศและติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีการสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	164	3.00	5.00	4.6220	.51099
ท่านมีการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	164	3.00	5.00	4.6707	.49673
ท่านดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	164	3.00	5.00	4.4695	.53610
ท่านประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คำปรึกษาเพื่อ	164	3.00	5.00	4.4634	.61064
ท่านติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครูให้ข้อมูลย้อนกลับ	164	3.00	5.00	4.5488	.56812
Valid N (listwise)	164				

2.3 ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีจัดการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน	164	3.00	5.00	4.7195	.46403
ท่านมีการวางแผนตรวจสอบหลักสูตร สนับสนุนและส่งเสริมหลักสูตร	164	3.00	5.00	4.6768	.53049
ท่านมีปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม	164	3.00	5.00	4.4817	.55906
ท่านมีการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้	164	3.00	5.00	4.5000	.61175
ท่านมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	164	3.00	5.00	4.6280	.54441
ท่านให้ความช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความเข้าใจ	164	3.00	5.00	4.6524	.50269
Valid N (listwise)	164				

2.4 ด้านส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีกระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้	164	3.00	5.00	4.7744	.43365
ท่านมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา	164	3.00	5.00	4.5976	.52798
ท่านสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ	164	3.00	5.00	4.5000	.57022
ท่านกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนา	164	3.00	5.00	4.7073	.50732
ท่านให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	164	3.00	5.00	4.8232	.42809
Valid N (listwise)	164				

2.5 มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา	164	3.00	5.00	4.6707	.53250
ท่านสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่	164	3.00	5.00	4.6037	.50298
ท่านสร้างทีมงานการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนา	164	3.00	5.00	4.4024	.56176
ท่านสร้างแผนการเปลี่ยนแปลงระยะยาวด้วยวิธีการ	164	3.00	5.00	4.3902	.71369
ท่านให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานใหม่	164	3.00	5.00	4.7073	.49508
Valid N (listwise)	164				

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sum_a	ชาย	122	4.5669	.28074	.02542
	หญิง	42	4.5833	.23642	.03648
sum_b	ชาย	122	4.5820	.27813	.02518
	หญิง	42	4.4762	.33627	.05189
sum_c	ชาย	122	4.6257	.30703	.02780
	หญิง	42	4.5635	.32081	.04950
sum_d	ชาย	122	4.6885	.29547	.02675
	หญิง	42	4.6571	.33724	.05204
sum_e	ชาย	122	4.5459	.32016	.02899
	หญิง	42	4.5810	.26800	.04135

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
sum_a	Equal variances assumed	.890	.347	-.339	162	.735	-.01639	.04834	-.11185	.07907
	Equal variances not assumed			-.369	83.778	.713	-.01639	.04446	-.10481	.07203
sum_b	Equal variances assumed	5.902	.016	2.012	162	.046	.10578	.05259	.00193	.20962
	Equal variances not assumed			1.834	61.432	.071	.10578	.05768	-.00954	.22109
sum_c	Equal variances assumed	2.540	.113	1.119	162	.265	.06219	.05556	-.04753	.17191
	Equal variances not assumed			1.095	68.621	.277	.06219	.05677	-.05108	.17546
sum_d	Equal variances assumed	1.039	.309	.572	162	.568	.03138	.05485	-.07693	.13969
	Equal variances not assumed			.536	64.019	.594	.03138	.05851	-.08550	.14827
sum_e	Equal variances assumed	1.506	.222	-.637	162	.525	-.03505	.05507	-.14379	.07369
	Equal variances not assumed			-.694	84.291	.490	-.03505	.05050	-.13547	.06537

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
sum_a	ต่ำกว่า 5 ปี	64	4.5677	.29654	.03707	4.4936	4.6418	3.83	5.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	65	4.5974	.22801	.02828	4.5409	4.6539	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	35	4.5286	.29005	.04903	4.4289	4.6282	4.00	5.00
	Total	164	4.5711	.26948	.02104	4.5296	4.6127	3.83	5.00
sum_b	ต่ำกว่า 5 ปี	64	4.5250	.32367	.04046	4.4441	4.6059	3.80	5.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	65	4.5908	.27484	.03409	4.5227	4.6589	3.80	5.00
	มากกว่า 10 ปี	35	4.5429	.28521	.04821	4.4449	4.6408	4.00	5.00
	Total	164	4.5549	.29667	.02317	4.5091	4.6006	3.80	5.00
sum_c	ต่ำกว่า 5 ปี	64	4.6276	.26684	.03335	4.5610	4.6943	4.00	5.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	65	4.5872	.33086	.04104	4.5052	4.6692	3.50	5.00
	มากกว่า 10 ปี	35	4.6190	.35140	.05940	4.4983	4.7398	3.33	5.00
	Total	164	4.6098	.31081	.02427	4.5618	4.6577	3.33	5.00
sum_d	ต่ำกว่า 5 ปี	64	4.6594	.26108	.03264	4.5942	4.7246	4.00	5.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	65	4.7015	.30439	.03776	4.6261	4.7770	3.40	5.00
	มากกว่า 10 ปี	35	4.6800	.38256	.06466	4.5486	4.8114	3.20	5.00
	Total	164	4.6805	.30595	.02389	4.6333	4.7277	3.20	5.00
sum_e	ต่ำกว่า 5 ปี	64	4.5500	.27139	.03392	4.4822	4.6178	4.00	5.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	65	4.5692	.31071	.03854	4.4922	4.6462	3.80	5.00
	มากกว่า 10 ปี	35	4.5371	.36549	.06178	4.4116	4.6627	3.40	5.00
	Total	164	4.5549	.30723	.02399	4.5075	4.6023	3.40	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sum_a	Between Groups	.109	2	.055	.749	.474
	Within Groups	11.728	161	.073		
	Total	11.837	163			
sum_b	Between Groups	.146	2	.073	.827	.439
	Within Groups	14.200	161	.088		
	Total	14.346	163			
sum_c	Between Groups	.057	2	.028	.290	.749
	Within Groups	15.690	161	.097		
	Total	15.747	163			
sum_d	Between Groups	.057	2	.029	.304	.739
	Within Groups	15.200	161	.094		
	Total	15.258	163			
sum_e	Between Groups	.026	2	.013	.136	.873
	Within Groups	15.360	161	.095		
	Total	15.386	163			

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวปรีชญา รูปต่ำ
วัน เดือน ปีเกิด : 10 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2535
ชาติภูมิ : จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 53 หมู่ 4 ตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา
จังหวัดขอนแก่น 41100
สถานที่ทำงาน : ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนหนองกุงห้วยเสียววิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การศึกษา

พ.ศ. 2554 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย

พ.ศ. 2559 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
ภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

พ.ศ. 2565 : สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หน้าที่การงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2560-2561 : ครูผู้ช่วย โรงเรียนปะทัดบุวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

พ.ศ. 2561-2565 : ครู คศ.1 โรงเรียนหนองกุงห้วยเสียววิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3