



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อรอุมา ไกลัณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ธันวาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อรอุมา ไกล่ฝน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ธันวาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER
THE SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 2

BY

ORNUMA KLAIFON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อรอุมา ไกล่ฝน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทม) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
จาก ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณา
เอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และ
ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง
ในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี นายไชยวัช
ศรีสาคร นายธีรพล ผ่องกมล นางสินีนางู ศรีสุทัศน์ และนางรจนา ฎุกองไชย
ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณนายพลชัย ชุมปัญญา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี นายมิชัย กลยณีย์ นายคมกฤษณ์ คนยง และ
นางพรเพชร ไชยศรี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จน
สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่
ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้นจน
ปัจจุบัน

อรอุมา ไกล่ฝน

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	อรอุมา ไกลัฒน
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 264 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41 – 0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58 – 0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_4) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X_6) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (X_1) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .832 + .320 X_4 + .334 X_6 + .150 X_1$$

และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .378 Z_4 + .373 Z_6 + .165 Z_1$$

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ประสิทธิผลของโรงเรียน

TITLE	Instructional Leadership of School Administrators Affecting the School Effectiveness under the Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 2
AUTHOR	Ornuma Klaifon
ADVISORS	Dr. Suphirun Jantarak Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research was to investigate the predictive power of instructional leadership of administrators effecting school effectiveness. The samples of this study comprised 264 administrators and of academic department heads under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2521. The participants were recruited using multi stage random sampling, and classified as the 132 school administrators and 132 academic department heads. The instruments used data collection was a rating scale questionnaire on Instructional leadership of school administrators, which indicated the IOC between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.41 – 0.88 and reliability index at 0.99, and a questionnaire of school effectiveness, which obtained the IOC between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.58 – 0.87 and reliability index at 0.97. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient of Pearson, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The level of instructional leadership of school administrators were at high level both as a whole and each aspect.
2. The level of school effectiveness level both as a whole and each aspect were at high level.

3. The relationship between instructional leadership of school administrators and school effectiveness showed positive correlation with statistical significance at .01.

4. The Instructional leadership of school administrators in promoting learning atmosphere (X_4), supervision, monitoring and evaluation of teaching and learning management (X_6) and vision, goals and missions setting (X_1) were able to predict school effectiveness at a statistical significance of the .01 level, with a predictive power of 72.20 percent. The equation could be summarized in raw scores as follows.

$$Y' = .832 + .320 X_4 + .334 X_6 + .150 X_1$$

and the predictive equation standardized score as

$$Z'y = .378 Z_4 + .373 Z_6 + .165 Z_1$$

5. The guidelines to develop instructional leadership of school administrators affecting the school effectiveness comprised three aspects, promoting learning atmosphere, supervision, monitoring and evaluation of teaching and learning management and vision, goals and missions setting.

Keywords: Leadership, Instructional leadership of school administrators, school effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2	15
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	16
ความหมายของประสิทธิผล	16
ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน	17
ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน	18
องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	37
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	41
ความหมายของภาวะผู้นำ	41
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	43
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ	46
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	81
ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ	
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	88
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	92
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
การวิเคราะห์ข้อมูล	100
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	101
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	105
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
ความมุ่งหมายของการวิจัย	139
สมมติฐานของการวิจัย	140
วิธีดำเนินการวิจัย	140
สรุปผลการวิจัย	143
อภิปรายผลการวิจัย	145
ข้อเสนอแนะ	149

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	171
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	173
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	177
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	193
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	209
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	217
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา	225
ประวัติย่อของผู้วิจัย	231

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียน 23
2	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 51
3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและ หัวหน้าฝ่ายวิชาการที่ได้จากการสุ่ม จำแนกตามอำเภอ 93
4	โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามอำเภอ 94
5	จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง 106
6	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม 107
7	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 108
8	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนา วิชาชีพครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 110
9	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม และรายข้อ 112
10	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11	ระดับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ 116
12	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ 118
13	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม 119
14	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ 120
15	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ 122
16	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ 123
17	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ 124
18	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	127
20 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	129
21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	130
22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	132
23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	134
24 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	211

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 219
26	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 222

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม และสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต (วิระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, หน้า 28) จึงส่งผลให้แต่ละประเทศมุ่งพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีสาระสำคัญในเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 7)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ว่าบุคคลมีสิทธิเสมอภาคกันในการเข้ารับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อที่สูงขึ้น และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพของชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3) ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 จะต้องมี การปฏิรูปการบริหารจัดการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะต้องให้มีเอกภาพด้านนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษา เป็นอิสระภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องใช้ปัจจัยการบริหารหลายอย่าง ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านครู และด้านกระบวนการเรียนการสอน (สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร, 2556, หน้า 339) ดังที่กรูณา ภู่มะลี (2557, หน้า 168) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษา และการปฏิบัติตามนโยบายการศึกษา ดังที่นิวัฒน์ น้อยมณี (2553, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพ มีความมุ่งมั่น จิตใจอยู่กับโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ รู้จักโรงเรียน และชุมชนของตนเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของชุมชน มั่นใจได้ว่าจะสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องนำปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษามาใช้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ (จรุณี แก้วเอียน, 2557, หน้า 94)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในและนอกโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รวมพลังให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานความสะดวกในการดูแล ให้ความสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังที่สัมมา รัตนชัย (2556, หน้า 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สำหรับประเทศไทยมีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เน้นคุณภาพของการศึกษา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้หรือการจัดการกับความรู้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร นำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพการบริหารโรงเรียนในภารกิจต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพออกสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานโดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะนำพาให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยการมีพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับประเทศไทยมีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เน้นคุณภาพของการศึกษาคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกัน ทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้หรือการจัดการกับความรู้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพ คือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพการบริหารโรงเรียนในภารกิจต่าง ๆ รวมถึง

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพออกสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสุตาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556, หน้า 339) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านครูและด้านกระบวนการเรียนการสอน การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องปฏิบัติงาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาที่มีอุปสรรค ไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการบริหารงานที่แตกต่างกัน มุ่งการบริหารงานตามภาระหน้าที่เพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เป็นการเพียงพอที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ จากการประชุมคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่ยังไม่ได้คุณภาพโดยเฉพาะสาเหตุหนึ่งคือ ผู้เรียนไม่ได้รับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากปัญหาพฤติกรรมของผู้นำส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนการสอนของครูและไม่ส่งเสริมงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ขาดภาวะผู้นำ ขาดความรู้ในสภาวะการณ์และกลยุทธ์ต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 34)

เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ดำเนินการตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่และวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย แต่ยังมีปัญหาในกรอบการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ ประสิทธิภาพการดำเนินการยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 ได้คะแนนเฉลี่ย 35.25 พบว่า คะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 และจากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 ได้คะแนนเฉลี่ย 42.43 พบว่า คะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 เช่นเดียวกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2563, ออนไลน์) แสดงให้เห็นปัญหาการขาดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ไม่สามารถบริหารการจัดการปฏิรูปการศึกษา (ทินกร ประเสริฐหุ้ม, 2553, หน้า 2)

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารจัดการการศึกษาก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น มีความได้เปรียบในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแนวคิดที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้นั้น คือ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบ สามารถจัดการงานและทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนิเทศติดตาม ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรต่อไป จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลตรวจสอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
2. เป็นสารสนเทศที่ใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทาง วิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพเกิดแนวทางปฏิบัติต่อการพัฒนาโรงเรียนมาก ยิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรของโรงเรียนสามารถนำ ผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบการทำงานในด้านกระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ
- 1.1.2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
- 1.1.3 ด้านการพัฒนานักเรียน
- 1.1.4 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.1.5 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

1.1.6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียน การสอน

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.2.2 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.2.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2.4 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 510 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 255 คน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 255 คน จากโรงเรียน 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2557, หน้า 124) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

3.1.2 ด้านการพัฒนาริชาชีพครูและบุคลากร

3.1.3 ด้านการพัฒนานักเรียน

3.1.4 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3.1.5 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3.1.6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียน
การสอน

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.2.2 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.2.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.2.4 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกประเด็นที่พบสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2550); สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2550); ไกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552); สำนักวิชาการ
และมาตรฐานการศึกษา (สทศ.) (2552); สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การ
มหาชน) (2553); ไชยา ภาวะบุตร (2555); บุญพา พรหมณะ (2559); Hallinger and
Murphy (1985); Davis and Thomas (1989); Carter and Klotz (1990); Wildy and
Dimmock (1993); Weber (1996); Murphy (1999) และ Seyfarth (1999) ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

1.2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

1.3 ด้านการพัฒนานักเรียน

1.4 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

1.5 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

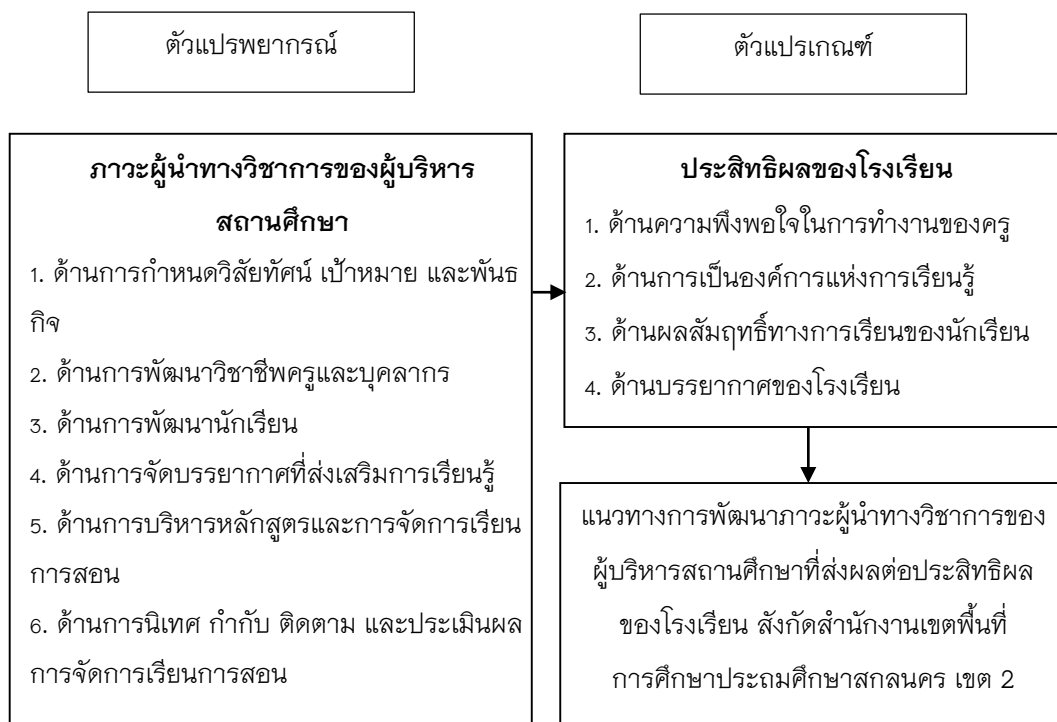
1.6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียน

การสอน

2. ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ ฌ็องฌูว์น็องท์ พราหมณ์สังข์ (2550); นางลักษณ์ เรือนทอง (2550); อาคม อึ้งพวง (2551); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); อาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552); พัฒนะ สีหามู (2553); พระมหาสมพร สุริโย (2553); โสภิตน ม่วงทอง (2553); สุภาวดี วงษ์สกุล (2554); อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555); ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561); Sammons et al. (1995); Cameron and Whetten (1996); Yiasemis (2005); Hoy and Miskel (2008); และ Liu and Wang (2008) ดังนี้

- 2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 2.2 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.4 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย อันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการปฏิบัติภารกิจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกและปฏิกิริยาตอบสนองในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมของครู เป็นแรงผลักดันให้ครูทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไป

ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน

1.2 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ในการปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของทั้งคน และองค์การ เพื่อพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

1.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่น ให้ได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

1.4 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการจัดให้บริการด้านสาธารณูปโภคและอุปโภคภายในโรงเรียนด้วยความสะอาด มีระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักเรียน ครู รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนและครู เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

2.2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนางานและให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมครูในการดำเนินโครงการและกิจกรรม เพื่อการสนับสนุนความเป็นมืออาชีพของครู และการนิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.3 ด้านการพัฒนานักเรียน หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน โดยการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน มีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างคุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถและทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

2.4 ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนผลงาน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผ่านการจัดทำหลักสูตรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

2.6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านนิเทศ และการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำร่างแนวทางพัฒนาไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอเป็น

แนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย นำเสนอเนื้อหาสำคัญตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 1.2 ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.4 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า องค์การใดองค์การหนึ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิผลจึงมีความหมายที่ต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ ดังนี้

สายสมร พุทธิไสย (2551, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จจากการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวก็ตาม การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ด้วยความสมดุลงของเหตุผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 29) ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

อาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคลากรขององค์การด้วย

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถช่วยในการปรับตัว เพื่อใช้ในการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด

Campbell (1977, อ้างถึงใน อังสนา เข้มไคร, 2559, หน้า 24) ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถบริหารจัดการโรงเรียนโดยยึดหลัก คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพของค่านิยมจนบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977, อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 458) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ให้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่สำคัญของการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้

พิมพ์พิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ผลสำเร็จในด้านการบริหารของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยเกิดจากภาวะผู้นำซึ่งเป็นผู้นำด้านความคิดของคณะครูในโรงเรียน รวมทั้งบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลได้

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จ หรือการบรรลุผลวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ บังอร ช่างหวด (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้นักเรียนมีเจตคติทางบวกความสามารถใน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน มีการบูรณาการ ผลสมผสานคงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและเกิดประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

จารี เล็งหนองแบน (2556, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำ ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ ผลสมผสาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

दन्यप्थर् बुणुणुधि (2556, หน้ 42) กล้วว้ ปรลธิธิผลของสถนค้กขหรือร้เรียน หน้ยถ้ ควมสมมรถนการด้เนนการที่เกดผลล้ร้จตามว้ตุปรลสงค้ที่ว้งว้ ฐ้งนด้ันคณภพและปรลมณของสถนค้กข

ทร้พยัห้ร้ญ จันทรค้ษ (2561, หน้ 29) ด้ให้ควมหน้ยของปรลธิธิผลของร้เรียน หน้ยถ้ ควมล้ร้จที่เป้นผลล้พ้ของร้เรียนตามว้ตุปรลสงค้ที่ก้หนดว้ ฐ้งเป้นผลที่เกดจกการบรหรงนของร้เรียน

Sammons, et al. (1995, p. 7) กล้วว้ ปรลธิธิผลของร้เรียน หน้ยถ้ ควมสมมรถนการบรหรงจ้ดการเพ้ให้เกดควมล้ร้จตามเป้าหน้ยที่ก้หนด ปรลอบดว้ การจ้ดการเร้ยนรู้ที่หน้ะสม คณภพผู้เร้ยน การม้ล้ร้ร่วม การฐ้ ทร้พยกรอยงค้มค้ เป้นด้ัน

Scheerens (2004, p. 1) ด้ค้กขเก้ยว้กับปรลธิธิผลของร้เรียนและ หน้ยถ้ ปรลธิธิผลของร้เรียน ด้ให้ควมหน้ยของค้ว้ ปรลธิธิผลของร้เรียน หน้ยถ้ ฐ้งที่บอกระด้บควมล้ร้จและหน้ยถ้ ปรลธิธิผลของร้เรียนนอคนค้

Yiasemis (2005, p. 11) กล้วว้ ปรลธิธิผลของร้เรียน หน้ยถ้ การบรลลตามว้ตุปรลสงค้ที่ด้้งว้ของผู้บรหรง ครุผู้สอนและผู้เร้ยน ภายด้การฐ้ ทร้พยกรที่ม้อยุ้เพ้พัฒนาผู้เร้ยนอยงด้เต็มที่

Hoy and Miskel (2008, p. 339) กล้วว้ ปรลธิธิผลเป้นดว้บงฐ้ ดว้หน้งของ ร้เรียนที่ม้ควมล้ร้จ

สรุปล้ได้ว้ ปรลธิธิผลของร้เรียน หน้ยถ้ ควมล้ร้จของร้เรียนน การบรลลเป้าหน้ย อันเน้องมจกควมร้วมม้ของผู้บรหรงและครุในร้เรียนน การ ปรลบ้ดการก้จที่ก้หนดว้ล้ว้หน้ยถ้ ฐ้งนด้ันผลล้ผลด้ และผลล้พ้ของการด้เนนงน

3. ควมล้ร้จของปรลธิธิผลของร้เรียน

ปรลธิธิผลของร้เรียน ม้ควมล้ร้จยงน ศลสทร้ทงการบรหรง เป้น การด้ดลนน ฐ้งนล้ยถ้ การบรหรงร้เรียนจะปรลลควมล้ร้จตามเป้าหน้ยหรือ ม้ เพ้ยงด้ ฐ้งน้มีน้กว้ขการหลยท้ันด้กล้วถ้ควมล้ร้จของปรลธิธิผลของร้เรียนว้ ด้งน้

บรรงค้ โดจันดค้ (2550, หน้ 27) กล้วว้ ควมล้ร้จของ ปรลธิธิผลของร้เรียน เป้นผลที่เกดจกการก้หนดนโยบยและหน้ยถ้ ปรลบ้ดของ สถนค้กขที่ท้ันน้เร้ยนเกดการเปล้ยนเป้ลงน ด้ันพุทค้กข จรยค้กข และ

การปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สมบุรณ์ พรรณนาภพ (2550, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติด้วย

อาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552, หน้า 89) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนทำให้ทราบระดับประสิทธิผล และได้ข้อมูลที่สำคัญที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น

บังอร แซงฮวด (2555, หน้า 26) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อศาสตร์การบริหารและผลการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคง เจริญความก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

4. องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้

ณัฐฉินันท์ พรหมณีสังข์ (2550, หน้า 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนว่าประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การยอมรับจากสังคม 4) ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การพัฒนาสถานศึกษา

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 13) ได้วิจัย เรื่องรูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหาร และครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ และ 8) มีความคาดหวังต่อ นักเรียนสูง

อาคม ซึ่งพวง (2551, หน้า 4) ได้วิจัย เรื่อง ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง) ซึ่งได้สังเคราะห์ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 11 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของโรงเรียน 2) การสอนที่มีประสิทธิผล 3) สิ่งแวดล้อมทาง การเรียนที่ดี 4) วัฒนธรรมการทำงานที่ดี 5) ความคาดหวังสูงสำหรับทุกฝ่าย 6) การเน้นที่ สิทธิและความ รับผิดชอบของผู้เรียน 7) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนในทุกระดับ 8) การพัฒนา ทักษะของบุคลากร 9) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองศิษย์เก่าและชุมชน 10) การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และ 11) การมีศักยภาพและขวัญกำลังใจที่ดีของครู

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 47) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วยตัวแปร สังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552, หน้า 33-36) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 33) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 3) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และ 4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 9) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานของครู 2) ความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

โสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 190) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สุภาวดี วงษ์สกุล (2554, หน้า 327) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บรวบรวมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพประกอบ 1) การบรรลุด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านมาตรฐานการเรียนการสอน 3) ด้านมาตรฐานการบริหารจัดการ 4) ด้านมาตรฐานการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) ความพึงพอใจของครู และ 6) ความก้าวหน้าของครู

อนสุทธิ นามโยธา (2555, หน้า 208) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูและบุคลากร 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 36) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Sammons et al. (1995, p. 45) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวข้องข้อในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียนรู้ 4) การรวมพลังในการเรียนการสอน 5) การสอนที่มีความหมาย 6) ความคาดหวังสูง 7) มีการเสริมแรง 8) การติดตามความก้าวหน้า 9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน และ 10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน และ 11) องค์การแห่งการเรียนรู้

Cameron and Whetten (1996, อ้างถึงใน ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์, 2561, หน้า 27) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน 2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนา บุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร 6) การพัฒนา วิชาชีพและคุณภาพของครู 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ 9) สภาพขององค์การ

Yiasemis (2005, pp. 108–117) ระบุว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การพัฒนาครูผู้สอน 4) การพัฒนาทัศนคติที่ดี และ 5) บรรยากาศที่ดี

Hoy and Miskel (2008, pp. 291–322) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป

Liu and Wang (2008, p. 78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน โดยกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

- 1) ทักษะที่ดีของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 2) ชื่อเสียงของโรงเรียน
- 3) บรรยากาศขององค์การ
- 4) ความร่วมมือของทุกฝ่าย
- 5) การส่งเสริมภาวะผู้นำ
- 6) คุณภาพการสอน
- 7) ความร่วมมือของผู้ปกครอง
- 8) ความพึงพอใจในงาน
- 9) การพัฒนาวิชาชีพครู และ
- 10) เอกสารและหลักฐานการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดังนี้ ตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	1. ฉัจฉินันท์ พรหมมณีสร์ (2550)	2. มงลักษณ์ เรือนทอง (2550)	3. อาคม สิงทอง (2551)	4. สันฤทธิ์ กางนึ่ง (2551)	5. อาติยา ศกนสิงห์ (2552)	6. พิฒนะ สีนาน (2553)	7. พระมหาสมพร สจฺโฆ (2553)	8. โสภิตา ม่วงทอง (2553)	9. สภาวดี วงษ์สกล (2554)	10. อนลิตน์ นามโยธา (2555)	11. ทวีทรัพย์รัตน์ จันทร์ภักษ์ (2561)	12. Sarinnons Hillran and	13. Cameron (1996)	14. Yosemis (2005)	15. Hoy and Miskel (2008)	16. Liu and Wang (2008)	ความถี่	การนำไปศึกษา
1. ภาวะผู้นำ			✓									✓					3	
2. วิสัยทัศน์		✓										✓					3	
3. บรรยากาศของโรงเรียน		✓	✓						✓			✓		✓			6	✓
4. เน้นการเรียนการสอน		✓										✓					2	
5. การสอนที่มีประสิทธิผล			✓									✓			✓		3	
6. ความคาดหวังสูง		✓	✓									✓					3	
7. การเสริมแรง												✓					1	
8. การติดตามความก้าวหน้า												✓					1	
9. ระเบียบความรับผิดชอบของนักเรียน			✓									✓					2	
10. ความสัมพันธ์ชุมชน			✓									✓	✓		✓		4	
11. องค์การแห่งการเรียนรู้		✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓				7	✓
12. การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน												✓	✓				2	
13. การพัฒนาทักษะอาชีพผู้เรียน												✓					1	
14. การพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน												✓					1	
15. ความพึงพอใจในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		✓	✓		10	✓
16. การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพครู								✓				✓	✓		✓		4	
17. การจัดการทรัพยากร												✓					1	

ตาราง 1 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	1. ฉัตรชัยพร พรหมณัส (2550)																รวม	การนำไปศึกษา
	2. มงต์กันต์ เรือนทอง (2550)	3. อากาศ สิงทอง (2551)	4. สัมพันธ์ กางเพ็ง (2551)	5. อภิตตยา ศตะนะสิงห์ (2552)	6. พัฒนะ สีพาน (2553)	7. พระมหาสมพร สติโย (2553)	8. ไชยธรรมา (2553)	9. สภาชาติ งามสกล (2554)	10. ธนสิทธิ์ นามโยธา (2555)	11. ทรัพย์ธีรวัจน์ จันทร์ภักย์ (2561)	12. Sammons; Hillman and	13. Cameron (1996)	14. Yosemis (2005)	15. Hov and Miskel (2008)	16. Liu and wang (2008)	ความถี่		
18. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				✓	✓	✓	✓				✓					6	✓	
19. การขาดงาน					✓									✓		2		
20. อัตราการออกกลางคัน					✓									✓		2		
21. คุณภาพโดยทั่วไป					✓									✓		2		
22. ความสามารถในการผลิตนักเรียน	✓							✓								2		
23. คุณภาพผู้เรียน									✓							1		
24. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก								✓					✓		✓	3		
25. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน							✓	✓								2		
26. การพัฒนาบุคลากร			✓													1		
27. ชื่อเสียงโรงเรียน															✓	1		
28. เอกสารการปฏิบัติงาน															✓	1		
29. การมีส่วนร่วมของชุมชน										✓						1		
30. ครูและบุคลากร										✓						1		
31. ความสำเร็จของงาน	✓															1		
32. การยอมรับจากสังคม	✓															1		
33. การพัฒนาสถานศึกษา	✓							✓								2		
34. ความสามัคคีของบุคลากร	✓												✓		✓	3		
35. ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ		✓														1		
36. การประกันคุณภาพ		✓														1		
37. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						✓	✓									2		
38. วัฒนธรรมการทำงานที่ดี			✓													1		
39. ความก้าวหน้าของผู้เรียน			✓													1		
40. มีศักยภาพและขวัญกำลังใจที่ดี			✓													1		
41. คุณลักษณะนักเรียน				✓	✓				✓	✓						4		
42. การสอนที่มีวัตถุประสงค์		✓														1		
43. สภาพขององค์กร												✓				1		
44. การบริหารจัดการ									✓	✓						2		
45. การจัดการเรียนการสอน									✓	✓						2		
รวม	6	8	11	4	5	4	4	4	6	6	4	11	9	5	5	10	103	4

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 45 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าความถี่เท่ากับ 10 องค์ประกอบที่ 2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความถี่เท่ากับ 7 องค์ประกอบที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าความถี่ เท่ากับ 6 และ องค์ประกอบที่ 4 บรรยากาศของโรงเรียน มีค่าความถี่เท่ากับ 6

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ ดังนี้

ณัฐฉิรินทร์ พรหมณ์สังข์ (2550, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือเจตคติส่วนรวมที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมของงาน หรือความต้องการของผู้ร่วมงานในการที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภิญโญ มนูญศิลป์ (2551, หน้า 8) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 57) ให้ความหมาย ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของครู ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 13) ให้ความหมาย ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมในงานที่ทำ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 9) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูในเชิงบวกที่มีต่องานที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า ทำทหายความสามารถ มีเกียรติ และศักดิ์ศรี และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ด้านเพื่อนร่วมงาน และการจัดระบบบริหารของโรงเรียน

มนูญ เชื้อชาติ (2554, หน้า 67) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในความรู้สึกของครูในทางที่ดี มีความพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ พึงพอใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสุขกับรายได้ พอใจกับโอกาสความก้าวหน้าตลอดจนสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 15) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ

พิชิต โกพล (2559, หน้า 12) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานในโรงเรียน มีความทุ่มเท และเสียสละในการทำงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

George and Jones (1999, p. 78) ให้แนวคิดไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสนองความต้องการที่เกิดจากแรงจูงใจงาน

Hoy and Misskel (2001, p. 392) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นการ ตอบสนองผลกระทบบกงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม และความต้องการของตน และให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครู ครูจะมีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Muchinsky (2003, p. 307) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นระดับความพอใจซึ่งเกิดจากงานที่พนักงานกระทำ

Spector (2003, p. 210) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจเป็นเจตคติที่สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานในภาพรวม หรือแยกเป็นเฉพาะด้านของงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกและปฏิกิริยาตอบสนองในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมของครู เป็นแรงผลักดันให้ครูทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงาน

บรรลุลักษณะอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน

4.1.1 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการทำงานถือว่ามีสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยมีผู้อธิบายความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

กิตติเชษฐ์ จารุเกษม (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญภายในองค์การหลายประการ เช่น ลดการย้ายงาน ลดการไม่มาทำงาน ลดการมีเรื่องร้องเรียน ลดการโต้เถียงผลประโยชน์ ร่างกายสุขภาพดี ลดพฤติกรรมที่ส่งผลต่องานในองค์การที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ ถ้าหากเกิดความไม่พอใจในงานก็มีพฤติกรรม เช่น ทำให้งานช้า นำปัญหาภายในองค์การไปเล่าให้องค์การอื่นรับรู้ กิจกรรมประท้วง เช่น ถือบ้ายประท้วง ขอลดเงินเดือน สวัสดิการ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้มีปัจจัยหลายด้าน เช่น การยอมรับ นโยบาย ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การบริหารงาน

เพลินพิศ พรหมโน (2550, หน้า 42) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานให้เกิดผลสำเร็จเนื่องจากบุคคลทำงานเต็มความสามารถได้มีเหตุมาจากบุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจส่งผลไปสู่ความมุ่งมั่น ความขมีขมัน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์การสำเร็จตามเป้าหมายและในทางกลับกันในการบริหารงานต่าง ๆ แม้จะมีเงินสนับสนุนอย่างมากมาย มีอุปกรณ์อย่างครบบริบูรณ์ มีการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจ

ฤทัยรัตน์ ลิ้มวัน (2552, หน้า 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทำให้มีความพร้อมใจทำงานเพื่อสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้

ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้ที่ชัดเจน มีความขยันทำงาน รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความต้องการทำงาน หัวหน้างานต้องรู้ถึงเหตุของความพึงพอใจในการทำงานหรือความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานแล้วนำมาหาสาเหตุเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จงพร ทิศอุ้น (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญถ้าหากหน่วยงานใดคนที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่คนทำงานมีความขยันขันแข็งในการทำงานหรือทำงานตามคำสั่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การและกิจการงานก็สำเร็จอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำไปสู่องค์การมีความมั่นคง

สมคิด แต่งพรหม (2555, หน้า 21) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการที่จะผลักดันให้คนทำงานประสบผลสำเร็จ โดยผู้ที่ทำงานจำเป็นต้องมีความพึงพอใจโดยเป็นเรื่องความรู้สึกให้คนทำงานด้วยความเต็มใจ ย่อมส่งผลให้การทำงานทรงคุณค่ามากขึ้น

ยุวรี จำปามูล (2556, หน้า 45) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจส่งผลต่อการมีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานส่งผลต่อความปรองดองในกลุ่ม เป็นสิ่งที่ควรจะทำให้มีอยู่กับคนที่อยู่ในองค์การ ทำให้เกิดความขยันขันแข็ง และนำมาสู่การทำงานเพื่อส่วนรวม และนำไปสู่ความรักและศรัทธาต่อองค์การที่ทำงาน

จากความสำคัญที่นักวิชาการกล่าวถึงเบื้องต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญในการทำงานโดยช่วยลดปัญหาในองค์กรด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยลดการย้ายออกของคนทำงาน แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ทำให้คนทำงานกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ขยันขันแข็งในการทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และศรัทธาต่อองค์กรที่ทำงาน

4.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

อาคม ยิ่งพวง (2551, หน้า 10) ให้นิยามศัพท์คำว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างเสริมและพัฒนาให้โรงเรียนเป็นชุมชนวิชาการ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกฝ่าย มีการตัดสินใจร่วมกัน สนับสนุนให้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานให้เป็นสังคมวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนมีการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีระบบการบริหารจัดการความรู้ที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกองค์การมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เจษฎา นกน้อย (2552, หน้า 7) ให้ความหมายขององค์การแห่งการ เรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนใน องค์การ ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สุริยา สุวรรณประสิทธิ์ (2552, หน้า 81) อธิบายว่า องค์การแห่งการ เรียนรู้หมายถึง องค์การซึ่งมีคนในองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ แสวงหา ได้รับความ ถ้ายั่งยืน และเก็บรักษาความรู้ที่มีพลังขับเคลื่อน และสมรรถนะในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม อันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ ๆ และมีความต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายของบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยใช้การเรียนรู้เป็น กระบวนการเชิงกลยุทธ์และบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้เป็นทีม ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดการพัฒนา องค์การให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ

จุริย์ สร้อยเพชร (2554, หน้า 37-38) ให้ความหมายขององค์การแห่ง การเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงาน หรือกลุ่มใน องค์การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเอง แล้วนำมาพัฒนา องค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดย อาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์ (2557, หน้า 43) กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนมีบรรยากาศการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของ ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนให้มีความเป็นมืออาชีพในการเรียน การสอนและการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดย อาศัยกระบวนการกลุ่มที่มีคุณภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

Garvin (1993, p. 80) กล่าวสรุปไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็น องค์การที่มีทักษะในการสร้าง ใช้ และถ่ายโอนความรู้ ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบพฤติกรรม เพื่อสร้างความรู้ใหม่

Bennett and O' Brien (1994, p. 42) อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สร้างให้เกิดและยกระดับความสามารถที่จะเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนไปสู่ วัฒนธรรมขององค์การนั้น

Marquardt and Reynold (1994, p. 22) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่ง การเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล มีกระบวนการ คิดวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ที่มีในแต่ละบุคคลช่วย ให้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับการเรียนรู้ในความสำเร็จ

Gephart and Marsick (1996, p. 36) ให้ความหมายขององค์การแห่งการ เรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยเป้าหมาย ที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่วิเคราะห์ ควบคุม พัฒนาบริหารจัดการ และวางแนวทางของ กระบวนการเรียนรู้อย่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบกระบวนการและ การปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ตลอดจนแรงให้ให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ

Marquardt (1996, p. 2) สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ ปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารความรู้ ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคล และ ขยายการเรียนรู้ให้ปรับตัวให้ดีขึ้น และมีความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

Pedler, Burgoyne and Boydell (1997, pp. 1-2) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน (สมาชิกหมายถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม และแม้แต่คู่แข่ง ชั้นในบางกรณี) และเป็นองค์การที่ปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศใน การเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและค้ำประกันถึงความสามารถใน การเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

Hamzah, Maidin and Rahman (2011, p. 57) ให้คำนิยาม องค์การแห่ง การเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีการมีการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นองค์การที่ ส่งเสริมบุคลากรและความร่วมมือระหว่างบุคคล เสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่ม เพิ่มพูนการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย รวมทั้งเป็นองค์การที่ส่งเสริมภาวะพึ่งพิง ระหว่างบุคคลและองค์กร

สรุปได้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในทุก ระดับ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ในการปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของทั้งคน และองค์การ เพื่อพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

4.2.1 ความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักคิดนักทฤษฎีหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแง่มุมที่หลากหลายไว้ ดังนี้

ศศกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและสร้างความเป็นเลิศให้แก่ องค์การ

พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์ (2556, หน้า 43) กล่าวว่า การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน อย่างยั่งยืน

Marquardt & Reynolds (1994, p. 22) มีความเชื่อว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเนื่องจากเป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีแต่ละบุคคลจะช่วยให้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในความสำเร็จ

สรุปได้ว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

4.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ดังนี้

จินตนา วงศ์อำไพ (2551, หน้า 51) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลของการจัดการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของผู้เรียน ในด้านความรู้อทักษะ สมรรถภาพต่าง ๆ ของสมอง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เกิดจากผลของการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

นิตยา เดวีเลาะ (2551, หน้า 35) ได้สรุปความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า เป็นผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ของนักเรียนจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้

สุชาดา ทองอินทร์ (2551, หน้า 35) ได้สรุปความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า เป็นความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่นักเรียนได้รับการฝึกฝนและอบรมสั่งสอนในเรื่องที่เรียนมาแล้ว อันมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชนิษฐา บุญภักดี (2552, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน อาจได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต และจากการใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

พิมพ์ประภา อรัญมิตร (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่แสดงถึงความสำเร็จที่ได้จากการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติหรือทั้งสองอย่าง

ไพศาล หวังพานิช (2552, หน้า 89) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือการสอน จึงเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคลว่าเรียนแล้วมีความรู้เท่าใด สามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ เช่น ใช้ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ข้อสอบวัดภาคปฏิบัติ เป็นต้น

วุฒิชัย ดานะ (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้รับและพัฒนาจากการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลหลังจากการเรียนหรือจากการฝึกอบรม

Good (1973, อ้างถึงใน อรัญญา นามแก้ว, 2553, หน้า 49) กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้เรียนมาแล้วที่ได้จากการสอนของครูผู้สอน ซึ่งอาจพิจารณาจากคะแนนสอบที่กำหนด คะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่น ให้ได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

4.3.1 ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพ และมีการทดสอบที่ได้มาตรฐานไปสู่ระดับชาติ ดังนั้นจึงจำเป็นที่รัฐต้องมีองค์กรกลางระดับชาติเพื่อตรวจสอบ ประเมินผลว่าการจัดการศึกษาที่เป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงนั้น มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดและมีคุณภาพเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด จึงได้จัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ขึ้น

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า “สทศ.” จัดตั้งขึ้นเป็นองค์การมหาชนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรได้สูงสุด มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารของหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการศึกษาจึงมีความเป็นกลาง เป็นสถาบันที่มีการกำหนดหลักการ นโยบาย มาตรการและเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และการดำเนินกิจการ ความสัมพันธ์กับรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากร การเงิน การตรวจสอบ และการประเมินผลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถาบันเพื่อบริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย และให้บริการ ทางด้านการประเมินผลทางการศึกษาและทดสอบทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งจะมีการทดสอบระดับชาติขึ้นที่เรียกว่าการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขึ้นพื้นฐาน ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Ordinary National Education Test (O-NET) ซึ่งจัดทดสอบนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6

จากความสำคัญดังกล่าว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่จะบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน Hoy and Miskel (2005, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2552) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญสองประการเกี่ยวกับ ความสำคัญของคะแนนการทดสอบมาตรฐานไว้สองประการ คือ 1) เหตุผลทางการเมือง และ 2) เหตุผลทางการปฏิบัติ ในทางการเมือง ตัวแทนที่ทางการศึกษาที่มีความสำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่าคะแนนการทดสอบมีคุณค่าอย่าง แท้จริง ส่วนในทางปฏิบัติเกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้าน มาตรฐานและการประเมินผลของหลักสูตร ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่ กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวาง แพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ความสะดวกมากกว่า ที่จะเป็เหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้ เป็นตัวนำทางในการวัด ประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งยังสอดคล้องกับ Lunenburg and Onstine (2000, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2552) ที่ กล่าวว่าการผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

4.4 บรรยายภาพของโรงเรียน

บรรยายภาพของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ การบริหารวิชาการ และยังส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนหรือประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของบรรยายภาพของโรงเรียนไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้

จำเริญ จิตรหลัง (2550, หน้า 57) ให้ความหมายของบรรยายภาพใน องค์การว่า เป็นผลสรุปของค่านิยมและเจตคติของทุก ๆ คนในองค์การที่เกี่ยวข้อง การทำงานของบุคคลในองค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ (2551, หน้า 138) ให้ความหมายของบรรยายภาพของ โรงเรียนว่าเป็นกลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

ปราณี ชุมภูทอง (2552, หน้า 11) ให้ความหมายของบรรยายภาพของ โรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสารสนเทศ และรวมถึงบรรยายภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา

วูดลีย์ ดานะ (2553, หน้า 5) ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน คือ ลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและสิ่ง ที่มนุษย์สร้างขึ้น ที่จะส่งผลกระทบต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ทุกคนมี ความสุขกายสบายใจอบอุ่นใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

อรพันธุ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2554, หน้า 54-56) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศของโรงเรียน คือ สภาพหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือ อาจเป็นสิ่งที่ถูกจัดทำสร้างขึ้น อาจเป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้หรือนามธรรมที่ไม่สามารถ มองเห็นได้ อยู่ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 167) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพที่เกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปตามลักษณะ หรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001, p. 393) ให้ทัศนะว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มบุคคลภายในโรงเรียน

Litwin and Stringer (2002, p. 1) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Lunenburg and Onstein (2004, อ้างถึงใน ปาริชาติ ไนต์สุภา, 2555, หน้า 156) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม (Total Environmental Quality) ซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจหมายถึง อาคาร สถานที่ และสถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น

Zander (2005, p. 1) ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ ทั้งในระดับรายบุคคลและระดับองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ และพฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

Thapa, et al. (2012, p. 2) ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในโรงเรียนของบุคลากร การตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น มาตรฐานการศึกษา เป้าหมายขององค์การ คุณค่าขององค์การ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การถ่ายทอดและการรับรู้ระหว่างบุคคล และการจัดโครงสร้างองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการจัดให้บริการด้านสาธารณูปโภคและอุปโภคภายในโรงเรียนด้วยความสะอาด มีระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักเรียน ครู รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน

4.4.1 ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน

มีนักทฤษฎีหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียนไว้ ดังนี้

จำเริญ จิตรหลัง (2550, หน้า 62) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนและเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 ที่ได้เน้นเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรในองค์การ มีความอิสระในการทำงาน มีความอิสระในการเรียนรู้และการตัดสินใจ ให้ความร่วมมือ มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญขององค์การในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้บรรยากาศขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 138) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

ปราณี ชุมภูทอง (2552, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศว่า บรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีผลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคล ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการ

ทำงาน ทำให้เกิดเจตคติที่ดี ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องช่วยกันสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร ดังนั้นบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการต่าง ๆ

วุฒิชัย ดานะ (2553, หน้า 5) กล่าวว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลกระทบต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนทำให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ อบอุนใจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 167) กล่าวว่าบรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและคุณภาพการศึกษา

Zander, K. (2005, p. 1) ได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการรับรู้และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งเชิงบวกและเชิงลบเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับได้

Thapa, A. et al. (2012, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียนโดยเฉพาะบรรยากาศเชิงบวกว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านผลผลิต กระบวนการผลิต และความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบรรยากาศที่ดีย่อมทำให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกพอใจ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศที่ดีส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

วิชชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552, หน้า 150) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม เมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

दनัยพัชร์ บุญญาธิ (2556, หน้า 100-105) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ด้านการขาดงาน ด้านคุณภาพโดยทั่วไป ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ และสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการบริการที่ดีส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญญา น้าใจสุข (2556, หน้า 92-94) ได้ศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณ เขต 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเตรียมการสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงยั่งยืน ตามลำดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณ เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการ ผลิदनักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ตามลำดับและการ บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณ เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการดำเนินการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และ 3) ด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณ เขต 2 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556, หน้า 339) ได้ศึกษา การ สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย และแต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ลักษณะผู้บริหารที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาต้อง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และ มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารและใช้กระบวนการบริหารที่ดี 6 รูปแบบ ได้แก่ การ สร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วย ทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มี พฤติ กรรมการบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร 2) ปัจจัยด้าน กระบวนการบริหาร กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารประกอบด้วย 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือ บริหารด้วยทีมงานที่ดำเนิน การบริหารอย่างมีระบบที่ดี บริหารจัดการและสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร 3) ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดี จะต้องมีความซื่อสัตย์ดี และมีความเป็นมืออาชีพใน ด้านการสอน รวมทั้งมีการบริหารการ สอนที่ดีด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสอน และการพัฒนาพฤติกรรม การเรียนการสอนผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัด กระบวนการ เรียนการสอน และ 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียน การ

สอนที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และดึงผู้ปกครองมามีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนการสอน

อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 106-109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม ประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และมีทิศทางเป็นบวกประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำทาง วิชาการร้อยละ 43.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศและประเมินผลการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุด

Stefano (2008, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบทบาทของผู้บริหารการศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่พบบ่อยที่สุดในการมีประสิทธิผลของ

โรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นทางการเป็นส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการบริหาร ซึ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัยการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา และการเชื่อมโยงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำเสนอมาทั้งหมด นั้นพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ ความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเสียสละ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักการวิชาการหลายท่านที่สนใจและให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้หลายประการ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ (2557, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ ของผู้นำกับผู้ตาม หรือ กับบุคคล หรือกลุ่มคนได้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ ในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

สุภางศ์พิมพ์ คล้ายธานี (2557, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะอย่างหนึ่งและเป็นความสามารถส่วนตัวของบุคคลในการที่จะนำพาและจูงใจเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

นิรมล พันศรี (2558, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และ อารมณ์ ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทาส่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ภูมิกัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้าน ความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ องค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อน องค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

Donaldson (2001, p. 41) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อถือ ความคิดและยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Cheng (2002, p. 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนในองค์การตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดหมายจนกระทั่งบรรลุผล Draft (2003, p. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Lunenburg and Ornstein (2004, p. 113) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง การชักจูงให้คนอื่นตั้งใจทำงานตามจุดหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

Owens (2004, p. 263) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Wheelen and Hunger (2006, p. 25) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อให้เป้าหมายที่องค์กรบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้น โน้มน้าว ชี้แนะ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการที่ผู้นำประสงค์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นเริ่มปรากฏเด่นชัดในช่วงปี 1980 ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยส่วนใหญ่จะปรากฏในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาทางแก้ปัญหาการเรียนรู้อันยากของผู้เรียน และในปี 2002 สหรัฐอเมริกาได้ตั้งกฎหมายด้านการจัดการศึกษา คือ “No Child Left Behind Act 2002” ที่พยายามให้โอกาสเด็กทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันไม่มีใครตกหล่นจากเกณฑ์มาตรฐาน โดยจะเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นทักษะการอ่าน คณิตศาสตร์ และการคิดวิเคราะห์ จากความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการทำให้สภา คองเกรสได้ออกกฎหมายด้าน “Instructional Leadership Act 2007” เพื่อให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกา ส่วนประเทศไทยได้กำหนดให้บทบาทของผู้บริหารต่อความมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ศักยภาพการบูรณาการใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้ทีมงานเชื่อถือศรัทธาในภาวะผู้นำทางวิชาการที่บ่งบอกถึงการพัฒนาหลักสูตร การประเมิน

นักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินการสอนของคุณ และการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การแสดงบทบาทที่สามารถโน้มน้าวใจจูงใจหรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงพลังและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารนำกลุ่มให้กระทำการกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

น้ำฝน รักษากกลาง (2553, หน้า 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

เกตุผกา มานะกิจ (2554, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงส่งเสริมพัฒนางานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ

ณัฐรุณิษา พรรณขาม (2554, หน้า 29-30) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในด้านงานวิชาการจะต้องเป็นผู้นำ ผู้แนะนำ ส่งเสริมให้ครูในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนรวมทั้งสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหาร และสมาชิกหรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นครูให้ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

วุฒิ อิศระกุล (2556, หน้า 8) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ทักษะและความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน จะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผนการพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ การวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ที่บ่งบอกถึงการพัฒนาหลักสูตร การประเมินนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินการสอนของครู และการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

Blumberg and Greenfield (1986, อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 107) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการใด ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนานักเรียน สร้างความพึงพอใจให้กับครู อาจารย์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการ และดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน

Debevoise (1996, อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2544, หน้า 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นการกระทำที่ครูใหญ่แสดงออกหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นกระทำในอันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การนิเทศทางการศึกษา การวัดประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพครู และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเนื่องจากการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 230) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม และมีความสามารถในการนำพาให้กลุ่มได้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญ ดังนี้ กำกับติดตามให้กลุ่มคนทำงานเป็นไปตามระบบการทำงานและกระบวนการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แนะนำแนวทางให้ประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน เนื่องด้วยผู้นำเป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวอย่าง เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากร เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานแตกต่างออกไปจากหน้าที่ของสมาชิกอื่น ๆ เป็นตัวหนุนโดยตรงและตัวหนุนโดยอ้อมในงาน เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล คือ ผู้นำและผู้ตาม และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งนำบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

บรรพต รักษาม (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการบริหารงานขององค์กรหรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลักสำคัญในการดำเนินงาน และเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ โดยรวม จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สัมมา รชนีธย์ (2556, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจเพื่อจะให้คนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก เป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ไขการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แน่แนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 136) ได้เสนอพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้อ การสอน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้อ 4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 29) ได้นำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนวการศึกษา 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2550, หน้า 21) ได้นำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) มีความรอบรู้ในการจัดการศึกษา 2) เป็นผู้นำในการจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล 4) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างหลากหลาย 5) จัดหาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเด็กและท้องถิ่น และ 6) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา

โกศิษฐ์ เพลรินทร์ (2552, หน้า 60) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยประกอบไปด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตร 3) การพัฒนานักเรียน และ 4) การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (สกศ.) (2552, อ้างถึงใน มนัส ทวีกัน, 2561, หน้า 20) ได้นำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง 2) มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2553, อ้างถึงใน มนัส ทวีกัน, 2561, หน้า 21) ได้นำเสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ 2) ออกแบบการเรียนรู้ 3) กำหนดเวลาเรียน 4) มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา และ 5) ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 94) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร และ 5) การพัฒนานักเรียน

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 5) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการเรียนการสอน และ 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ คือ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน

7) การตรวจสภาพลักษณะที่ดีของนักเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

Davis and Thomas (1989, p. 40) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ประการ คือ 1) การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น 2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ 3) การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ 7) การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู และ 8) การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ Carter and Klotz (1990, p. 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของ ผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Wildy and Dimmock (1993, p. 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสืบเสาะแสวงหาแนวทาง ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับมาพัฒนาความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยจะต้องเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก ต้องสามารถวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้ รวมทั้งการทำการระงับหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อที่จำเป็น ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามการสอนของครู เป็นผู้อำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Weber (1996, อ้างถึงใน สาริตา กรมดิษฐ์, 2556, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำวิชาการจะต้องมีองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ประการ คือ 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก 4) dการสังเกตและการพัฒนาการสอน และ 5) การประเมินโครงการสอน

Murphy (1999, p. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ควร จะให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารงานด้านการศึกษา ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) จำนวนของเนื้อหา 2) การจัดเนื้อหา 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา 4) ความชัดเจนและความ ลึกซึ้งของเนื้อหา 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้ 6) การบ้านหรืองานที่ได้รับ มอบหมาย 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร และ 8) คุณภาพของจุดประสงค์

Seyfarth (1999, pp. 165–273) ได้เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร โรงเรียน ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร 2) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของนักเรียน 3) ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครู มืออาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้ดังนี้

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	1. สพฐ.(2550)	2. อสมศ. (2550)	3. ชีระ บุญเจริญ. (2550)	4. สกศ. (2552)	5. โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552)	6. สพศ. (2553)	7. ไชยา ภาวะบุตร. (2555)	8. บุญพา พรหมณะ (2559)	9. Hallinger and Murphy. (1985)	10. Davis and Thomas. (1989)	11. Carter and Klotz. (1990)	12. Wildy and Dimmock. (1993)	13. Weber (1996)	14. Murphy. (1999)	15. Seyfarth. (1999)	ความถี่	การนำไปศึกษา
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓				12	✓
2. การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการ สอน	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			9	✓
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	✓	✓		✓				✓	✓		✓	✓		✓		8	✓
4. การจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้	✓	✓			✓		✓			✓	✓	✓		✓		9	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	1. สพฐ.(2550) 2. อสมศ. (2550) 3. ธีระ ภูมิเจริญ. (2550) 4. สกศ. (2552) 5. โกคินท์ เปลรินท์. (2552) 6. สทศ. (2553) 7. ไซยา ภาวะบุตร. (2555) 8. บุญพา พรหมณะ (2559) 9. Hallinger and Murphy. (1985) 10. Davis and Thomas. (1989) 11. Carter and Klatz. (1990) 12. Wildy and Dimmock. (1995) 13. Weber (1996) 14. Murphy. (1999) 15. Seyfarth. (1999) ความถี่															การนำไปศึกษา	
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
5. การพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
6. การพัฒนานักเรียน	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	10	✓	
7. มีทักษะการสื่อสาร และประสานงานทั้ง ภายในและภายนอก	✓														1		
8. ความกระตือรือร้นใน การใช้กลยุทธ์พัฒนาด้าน วิชาการ									✓	✓					2		
9. ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ให้เหมาะกับ นักเรียน	✓	✓		✓								✓			4		
10. แสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ มาปรับใช้ ตลอดเวลา			✓	✓											2		
11. สร้างแรงจูงใจ									✓						1		
12. การพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยี	✓		✓	✓										✓	4		
13. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ														✓	1		
14. การพึ่งพาตนเองใน การพัฒนาวิชาการ				✓											1		
15. สังเกตและ พัฒนาการสอน												✓			1		
รวม	9	7	4	8	5	4	4	3	6	3	5	5	5	1	6	65	6

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 15 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป
(ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ มีค่าความถี่เท่ากับ 12 องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร มีค่าความถี่เท่ากับ 10 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนานักเรียน มีค่าความถี่เท่ากับ 10 องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีค่าความถี่เท่ากับ 9 องค์ประกอบที่ 5 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าความถี่เท่ากับ 9 และ องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มีค่าความถี่เท่ากับ 8

4.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ

สุทธทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 33) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน มีกรอบเวลา มีการวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในการทำงานของคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของการเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 222-224) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ใน

ห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Krug (1992, อ้างถึงใน ไกศิษย์ เพลรินทร์, 2552, หน้า 253) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่าจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้งการจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และ พันธกิจ นั้นจะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไปจุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตาม สภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤตด้วยดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เกี่ยวกับ การเรียนรู้ของนักเรียนนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้าง วิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน

Hallinger and Heck (1996, อ้างถึงใน ไกศิษย์ เพลรินทร์, 2552, หน้า 251) กล่าวว่า ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจการเรียนรู้ของโรงเรียน ให้ชัดเจนโดยกำหนดเป้าหมายการ ปฏิบัติงานของครูและ นักเรียนไว้สูง

Weber (1996, อ้างถึงใน เพ็ญพักต์ ภูศิลป์, 2557, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ 1) การให้คำนิยามพันธกิจของโรงเรียนควรจะเกิดจาก การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครูนักเรียนและผู้ปกครองโดยเปิดโอกาสให้ได้ มีส่วนในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจและความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นพันธกิจร่วมของโรงเรียนต่อไป และ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน จะต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนโดยการให้คำปรึกษาการนิเทศ ในชั้นเรียน มีการกำกับติดตามการเรียนการสอนให้เป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียน

McNiff and Whitehead (2002, อ้างถึงใน เขียรพัฒน์ ชูปวา, 2559, หน้า 28) ได้เสนอองค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องชัดเจนเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบเป้าหมายที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ง่ายต่อการนำไปสอนและมีการสื่อสาร เป้าหมายให้ครู ผู้ปกครองนักเรียนรับทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการพัฒนาและสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการที่สูงมีความชัดเจน จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังสูงซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นในโรงเรียนต่อไป

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ หมายถึง การดำเนินการร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติของนักเรียนและครู เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

4.1.1 การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้

มีนักวิชาการที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Ait and Beltranena (2001, p. 43) กล่าวว่า ในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา มีการเรียกร้องให้ผู้นำทางการศึกษาใส่ใจกับการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น งานของโรงเรียนโดยพื้นฐานแล้ว คือการส่งเสริมการเรียนรู้และแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับภารกิจและลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

Bookbinder (1992, p. 49) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะให้ความสำคัญสูงสุดกับการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แก่นักเรียน

Lashway (2002, p. 62) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะใช้พฤติกรรมเฉพาะที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการหลายอย่างอย่างต่อเนื่อง

Purkey and Smith (1983, p. 65) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการให้เวลาในการประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น จัดและปกป้องเวลาการสอนให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุด

Jantzi and Steinbach (1991, p. 74) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ใส่ใจต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน

Hopkins et. Al. (1997, p. 78) เห็นสอดคล้องและได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการสืบค้นความรู้โดยเฉพาะด้วย คำว่า “อย่างไร” มากกว่าที่จะเป็นคำว่า “อะไร”

4.1.2 การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

McEwan (1998) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู

สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น ความเป็นเลิศทางวิชาการควรถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากในการเรียน มีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าการที่โรงเรียนเน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Goddard, Sweetland, & Hoy, 2000, Hoy & Sabo, 1998; และ Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้อย่างสูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษาและผลที่จะเกิดแก่ผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียน (Kopkins et. al (1997) Supovitz และ Poglinco (2001) สนับสนุนให้ตั้งเครือข่ายความปลอดภัยจัดให้มีไว้ในโรงเรียนเป็นรายวัน เป็นปี เป็นการประกันว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ ของทั้งครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ด้วยวิธีการ แนวทาง มาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เครือข่ายความปลอดภัยช่วยส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียนได้บรรลุถึงเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ได้ Jazzar and Algozzine (2007, p. 67) กล่าวว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกับความคาดหวังและรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำทางวิชาการควรมีพฤติกรรมด้านความสามารถและแสดงออกอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ทรงคุณค่าและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องเนื่องกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกทั้งมีความสามารถเชื่อมโยงหลักการพฤติกรรมและโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมและดำรงสิ่งที่ทรงคุณค่าและวิสัยทัศน์นั้นไว้ได้

4.2 การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

สุวรรณณี หาญกล้า (2550, หน้า 68) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิชาชีพของตน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่า “ครู” คือผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ครูจะต้องมุ่งมั่นสร้างเสริมสมรรถนะและศักยภาพของตนให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และคงอยู่ในความเป็นวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556, หน้า 58) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการที่บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุงให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับครู ในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้

Murphy (1990, p. 332) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการกำกับติดตามแผนการสอน นิเทศการสอนและประเมินครู โดยถือว่าเป็นวิธีการของการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าการนิเทศการสอนตาม สภาพปัญหา

Chrispeels (1992, p. 339) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาครูส่งผลให้มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน

Krug (1992, p. 214) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณา ย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้ จะต้องนำมาใส่ใจให้ มาก และผู้นำทางวิชาการจะต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งใน สถานศึกษาและนอก สถานศึกษา โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัว ของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูน การเรียนรู้ของนักเรียนได้

Hopkins et al. (1997, p. 284) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความ มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิถีชีวิตครูที่ดี แม้บางครั้งจะถูกมองว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพถูกแยกออกจากการปฏิบัติตามแต่ ยังส่งผลดีต่อนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้อง พัฒนาครู แกนนำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น

Supovitz and Poglianco (2001, p. 267) กล่าวว่า ความมุ่งมั่น ต่อความเป็น มืออาชีพของครูช่วยทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและ สนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยเนื้อหาวิชาชีพครูและการจัด การศึกษามีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด

Hoy et al. (2006, p. 3) กล่าวว่าครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียน การสอนสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูก็คือ การตัดสินใจว่า ครูมีความต้องการพัฒนาใน วิชาชีพ

Jazzar and Algozzine (2007, p. 107) กล่าวว่า ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มความสำเร็จให้กับนักเรียนนั้นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอนและการฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนา และให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมครูในการดำเนินโครงการและกิจกรรม เพื่อการสนับสนุนความเป็นมืออาชีพของครู และการนิเทศประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4.2.1 การดำเนินโครงการและกิจกรรม

มีนักวิชาการได้เสนอการดำเนินโครงการและกิจกรรมไว้มากมาย เช่น Bossert (1988, p. 377) และ Hughes and Curphy (2009, p. 551) ได้กล่าวว่า ทิศทางการดำเนินโครงการและกิจกรรมขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือและการควบคุมสถานการณ์ที่ผู้นำผู้ตามจะต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับ Bennett, Crawford (2003, p. 208) กล่าวว่า การบริหารจัดการในเชิงปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อการทำงาน โดยใช้หลักการบริหารจัดการและดำเนินการทางวิชาการ ส่วน Debevoise (1984, p. 312); Bossert (1988, p. 379); Bartell (1990, p. 218); Short and Spencer (1990, p. 122); Wildy and Dimmock (1993, p. 259); Blasé & Blasé (1998, p. 25); Johnson and Asra (1999, p. 299); Cotton (2000, p. 218) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการควรส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบภารกิจด้านต่าง ๆ เช่น การนิเทศและประเมินครู การประสานงานโครงการการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา นอกจากการจัดโครงการเพื่อพัฒนาครู พัฒนาวิชาชีพครูแล้ว จะเห็นว่าโครงการที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา โครงการหนึ่งคือ การจัดโครงสร้างภาวะผู้นำสถานศึกษา โดยที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำพาให้เกิดสิ่งเหล่านี้ และประสานการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ใช้โครงการเครือข่ายความปลอดภัยจัดเวลาให้นักเรียนได้รับการสอนเพิ่มเติม เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีทรัพยากรที่จำเป็นอื่น ๆ ในสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสถานศึกษา (Supovitz and Poglinco, 2001, p. 421)

4.2.2 การสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ

การสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ ได้มีนักวิชาการการศึกษา เสนอแนวคิดไว้ เช่น Jazzar and Algpzzine (2007, p. 107) กล่าวว่า ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มความสำเร็จให้กับนักเรียนนั้นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน การฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน Hoy and Hoy (2003, p. 3) ได้กล่าวสนับสนุนเพิ่มเติมว่าครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนการสอนสิ่งสำคัญในการพัฒนาครู คือการตัดสินใจว่าครูมีความต้องการพัฒนาในวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม Sheppard (1996, p. 336) ได้ศึกษาลักษณะของสถานศึกษา 3 ลักษณะ คือความมุ่งมั่นของครู ความใส่ใจทางวิชาชีพของครูและความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาประถมและมัธยม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับลักษณะดังกล่าวของครู เช่นเดียวกับ Supovitz and Poglinco (2001, p. 267) พบว่า ความมุ่งมั่น (Commitment) ต่อความเป็นมืออาชีพของครู ช่วยทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ โดยให้มีการพัฒนาและสนับสนุนวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยเนื้อหาวิชาชีพครูและการจัดการศึกษามีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ดังนั้น Larson-Knight (2000, p. 321) , Blasé and Blasé (1999, p. 235) , Sheppard (1996, p. 228) , Chrispeels (1992, p. 339) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาครูจะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน และ Hopkins et. al. (1997, p. 284) มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการวิธีชีวิตครูที่ดีแม้บางครั้งจะถูกมองว่าการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพถูกแยกออกจากการปฏิบัติก็ตาม แต่ยังคงผลดีต่อนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องพัฒนาครูแกนนำให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น (McEwan. 1998, p. 215) และผู้บริหารโรงเรียนควรจัดเวลาให้ครูได้อบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและกำกับติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอยู่เสมอ (Bartell. 1990, p. 211; Cotton. 2000, p. 119; Johnson and Asra. 1999, p. 59; Short and Spencer. 1990, p. 224)

การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครูทั้งด้านการดำเนินโครงการและกิจกรรมการสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ

4.2.3 การนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้มากมาย เช่น Jazzar and Algozzine (2007, p. 204) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีส่วนในการออกแบบการประเมินผลการสอนอย่างสมเหตุสมผล ส่วน Murphy (1990, p. 332) ได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการกำกับติดตามแผนการสอน นิเทศการสอนและประเมินครู โดยถือว่าเป็นวิธีการของการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา และ Krug (1992, p. 214) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มาก และผู้นำทางวิชาการจะต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ นอกจากนี้ Reitzug (1997, p. 221) ได้ระบุว่า ความแตกต่างของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อนนี้ถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ ลักษณะคือการนิเทศหลักสูตรการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาแต่ในปัจจุบันมีเนื้อหาเกี่ยวกับการนิเทศการสอนทั้งหมด และการสอนเป็นการใช้เทคโนโลยีผสมและการนิเทศอาจดูเหมือนเป็นการขัดจังหวะ การนิเทศเป็นการเพิ่มพลังความร่วมมือ และ Southworth (2002, p. 372) ได้ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้นำทางวิชาการจะต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งหมายถึงการสังเกตการณ์และนิเทศมีความชำนาญ ด้านการสอน การสังเกตการสอน การนิเทศการสอนและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานและประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

4.3 การพัฒนานักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 6-8) ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนา นักเรียน สำคัญของจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียน จุดเน้นการพัฒนาผู้เรียน คือ คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

Bossert (1988, p. 23) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรกำหนดความคาดหวังไว้สูงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน

Wildy and Dimmock (1993, p. 251) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหา และผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางที่เน้นการเรียนการสอนและการพัฒนา วิชาชีพครู

Marsh (1997 p. 234) ได้กล่าวว่า การตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

McEwan (1998, p. 237) ที่กล่าวว่า การตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูงจะมีผลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนควรรู้อะไรและสามารถทำอะไรได้บ้างเป็นการตั้งมาตรฐานให้สำหรับครูและนักเรียน เน้นการอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนเป็นประจำและการเขียนนอกเวลา

Jantzi et al. (1999, p. 39) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่เป็นนำทางวิชาการจะเอาใจใส่เกี่ยวกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมากจากครู ซึ่งเป็นการช่วย เพิ่มพูนความรู้ของนักเรียนด้วย

O Donnell and White (2005, p. 112) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน คือ การอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

Leitwood (2006, p. 85) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการที่มี ประสิทธิภาพนั้นต้องมีวิธีการที่หลากหลาย ในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียน หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน โดยการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน มีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างคุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถและทักษะ ตลอดจน คุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

4.3.1 การพัฒนาหลักสูตร

การบริหารหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตรอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเกิดผลลัพธ์ที่ดีโดยการนำหลักการของการบริหารมาประยุกต์ใช้จะทำให้การทำงานเกิดความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

รุจิรี ภู่อาระ (2551) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องใช้หลักสูตรการวางแผนดำเนินการเพื่อให้เกิดการส่งเสริมในทุกกลุ่ม โดยประการแรก ต้องจัดชั้นเรียนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน โดยจัดกลุ่มผู้เรียนเป็นชั้น จัดกลุ่มผู้เรียนตามความสามารถและจัดกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ ประการที่สอง การจัดครูเข้าสอนอาจแบ่งได้เป็นการจัดครูประจำชั้น การจัดครูแนะแนว การจัดครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้และการจัดครูสอนเป็นคณะ การบริหารหลักสูตรต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียนและครูผู้สอนที่ สอดคล้องกับจำนวนคุณภาพและปริมาณของตัวหลักสูตรตามแผนที่วางไว้

สันต์ ธรรมบำรุง (2525) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารหลักสูตร เป็นการบริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งเปรียบเหมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารหลักสูตรจะต้องบริหาร อย่างเป็นระบบ ระเบียบและรวมถึงกระบวนการเรียนการสอน โดยระบบการบริหารหลักสูตรจะต้อง มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2521) ได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรไว้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การวางแผน การควบคุมกำกับดูแล การจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน โครงการวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตรและการสอน โดยสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนตามลักษณะ

ธรรมชาติการเรียนรู้และตอบสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร การบริหารหลักสูตรมีแนวคิดหลักดังนี้ 1. การบริหารหลักสูตร มีความสำคัญต่อการวางแผนงานวิชาการ การจัดระบบข้อมูล เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน การควบคุมกำกับดูแลเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตร และการเรียนการสอน 2. การวางแผนการนำหลักสูตรใหม่เข้าแทนที่หลักสูตรเก่าจะต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลง ให้รวดเร็วและเกิดผลกระทบกับผู้เรียนให้น้อยที่สุด 3. ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักสูตร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมผู้สอนและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร รวมทั้ง การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4. การบริหารหลักสูตรต้องบริหารในลักษณะคณะกรรมการเพื่อช่วยการกำกับมาตรฐานและการเรียนรู้ 5. การนิเทศกำกับดูแล โดยเฉพาะคณะกรรมการ การประเมินตนเอง การวางแผน การประเมินหลักสูตรจะเป็น เครื่องบ่งชี้คุณภาพการใช้หลักสูตร

ชวลิต ชูกำแหง (2551) อธิบายว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในขั้นตอนการวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารหลักสูตรใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับตัวหลักสูตรนั้นและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของการบริหารหลักสูตร

อุทัย บุญประเสริฐ (2540) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน หากผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรเป็นอย่างดีจะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยดีแก่ตัวผู้เรียนและช่วยให้ครูมีทิศทางที่ชัดเจนในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ภัทรา ไชวอมราภรณ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรมีความสำคัญในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่คาดหวังและถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา ขอบข่ายการบริหารหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2521) เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องทำการศึกษาหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อที่จะจัดวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ดังต่อไปนี้ 1. การเตรียมวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ 2.

การเตรียมจัดการอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ 3. การจัดครูเข้าสอน 4. การจัดตารางสอน 5. การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน 6. การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียน ชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้างและการจัดประสบการณ์การเรียน 7. การจัดสภาพแวดล้อมและการเลือกสรรโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร 8. การจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

สังัด อุทรานันท์ (2532) นำเสนอถึงขอบข่ายของการบริหารหลักสูตรไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1. งานบริหารและการบริการหลักสูตร ซึ่งจะเกี่ยวกับงานเตรียมบุคลากร การจัดครูเข้าทำการสอนตามหลักสูตร การบริหารและการบริการวัสดุหลักสูตร การบริหารหลักสูตรภายในโรงเรียน 2. งานดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร ประกอบด้วย การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น การจัดทำแผนการเรียน การสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3. งานสนับสนุนส่งเสริมการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การติดตามผลการใช้หลักสูตร การ นิเทศการศึกษาและการตั้งศูนย์ การบริการเพื่อสนับสนุนการใช้หลักสูตร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) กำหนดขอบข่ายงานบริหารวิชาการไว้ ดังนี้ 1. การวิเคราะห์หลักสูตรและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรต่าง ๆ 2. การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน 3. การจัดครูเข้าสอน 4. การจัดตารางสอน 5. การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร 7. การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร 8. การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน

กมล ภูประเสริฐ (2547) อธิบายขอบข่ายการบริหารหลักสูตรไว้ดังนี้ คือ 1. รวบรวมเอกสารและวัสดุต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มบุคลากรและ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน 2. รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับชุมชน เช่น ประวัติความเป็นมาของชุมชน สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ วิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ทรัพยากร บุคคลสำคัญในท้องถิ่น ปัญหาและความต้องการของชุมชน แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ หรือพูดคุยกับคนในชุมชน ผู้นำชุมชน ดำเนินการขอข้อมูลสารสนเทศจากหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. ทำความเข้าใจหลักสูตรและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักสูตร สร้างความเข้าใจเรื่อง หลักสูตรให้แก่กลุ่มบุคลากรและบุคคลในชุมชน

ดำเนินการโดยการประชุมชี้แจง แลกเปลี่ยนความเข้าใจจากการศึกษาเอกสาร ส่งบุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมความรู้วิชาการ เชิญวิทยากรภายนอกมาอบรม 4. จัดทำสารระของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการชุมชน ท้องถิ่น โดยสถานศึกษาร่วมกับชุมชนจัดทำสารระของหลักสูตรที่สะท้อนปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการแก้ปัญหา 5. จัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา 6. ชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนทราบถึงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดทำเอกสาร ประชุมชี้แจง ประชุมปฏิบัติการ 7. เตรียมการใช้หลักสูตรในด้านบุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ 8. วางแนวทางการดำเนินการติดตามกำกับการใช้หลักสูตรโดยกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือให้กำลังใจและแก้ปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติการเพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 9. วางแนวทางการประเมินการใช้หลักสูตร โดยประเมินแผนประเมินการดำเนินการตามหลักสูตรและผลของการใช้หลักสูตร

สรุปการพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรในด้าน
วัตถุประสงค์การเรียนรู้

4.3.2 แนวคิดการจัดการเรียนการสอน

ความหมายของการจัดการเรียนการสอน Hills (1982) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นการจัดสถานการณ์เพื่อให้สิ่งหนึ่งได้เกิดขึ้น ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสิ่งแวดล้อมในการเรียน และระหว่างครู นักเรียน และสิ่งแวดล้อม

Good (1973) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการอบรมสั่งสอนนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มศักยภาพ

วัลย์พร คุโณทัย (2546) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาจากความร่วมมือระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีระบบแบบแผน โดยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ฉวีวรรณ วัฒนกิจ (2550) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชั้นเรียน การจัดวางแบบแผนเพื่อให้การจัดการเรียน

การสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของรายวิชา ผู้เรียนได้รับความรู้และมีผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

พิชัย วัฒนโชติ (2550) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการเลือกจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาของการจัดการเรียนการสอน

อัจฉริกา ไพศาลศรีสมสุข (2559) การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติให้กับผู้เรียน โดยใช้กระบวนการ วิธีการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมุ่งเน้นให้ความรู้กับผู้เรียนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ณ ระดับใดระดับหนึ่ง

อารยา กล้าหาญ (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้ 1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียนมีการทบทวนความรู้เดิม แจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผู้เรียนสู่เนื้อหาใหม่โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย 2. ชี้นกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเสนอเนื้อหาการเรียนให้แก่ผู้เรียน 3. ชี้นสรุปบทเรียน ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปหลักการและสาระร่วมกัน 4. ชี้นวัดและประเมินผล เพื่อทำการตรวจสอบให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สุมิตร คุณานุกร (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1. จุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งแรกและสิ่งสำคัญในการสร้างหลักสูตร ใช้ในการกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การคัดเลือกเนื้อหา ความรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นสิ่งที่กำหนดกระบวนการวัดประเมินผลทางการเรียนรู้ของผู้เรียน 2. เนื้อหาเป็นกระบวนการคัดเลือกเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน รูปแบบวิธีการสอนและรวมไปถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องมีความสอดคล้อง ต่อการกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน 3. การนำไปใช้ คือ กระบวนการสำคัญในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในระบบการศึกษากับผู้สอน และผู้เรียน 4. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญในการที่จะตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน หลังจากนำไปใช้ลงมือปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนด หากมี

ปัญหาหรือ อุปสรรคจึงดำเนินการแก้ไขเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์และตอบสนองตาม จุดมุ่งหมาย

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) แบ่งองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 2 ด้าน คือ 1. ด้านองค์ประกอบรวม หมายถึง องค์ประกอบด้านโครงสร้างที่จะมาประกอบกันเป็นการสอนซึ่งประกอบด้วย 1.1 ผู้สอนหรือวิทยากร 1.2 นักเรียนหรือผู้เรียน 1.3 หลักสูตรหรือสิ่งที่จะสอน 2. ด้านองค์ประกอบย่อย หมายถึง องค์ประกอบในเรื่องของรายละเอียดการจัดการเรียนการสอนที่ต้องประกอบด้วยกระบวนการที่จะทำให้เกิดเป็นการสอนที่สมบูรณ์ 2.1 การตั้งจุดประสงค์การสอน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากการตั้งวัตถุประสงค์ ในการสอนนั้น จะส่งผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน เมื่อการสอนมีจุดมุ่งหมายก็จะส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในแง่ของการวางแผนการสอน การเตรียมเนื้อหา การเลือกวิธีการและสื่อการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 2.2 การกำหนดเนื้อหา การกำหนดเนื้อหาจะทำให้ผู้สอนมีทิศทางที่ชัดเจน มีการกำหนด และเลือกสรรขอบข่ายในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ อีกทั้งทำให้เกิดประโยชน์และเกิดความคุ้มค่าในแง่ของเนื้อหาและเวลาในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้สอนกำหนดวิธีการในการสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งวิธีการสอนต้องเป็นวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหารายวิชา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 2.4 การใช้สื่อการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนมีกระบวนการเรียนรู้ที่ รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สื่อการสอนเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และดึงดูดความสนใจของนักเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น ซึ่งสื่อการเรียนการสอนนั้นมีให้เลือกหลากหลาย หากผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมแล้วก็จะทำให้การเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2.5 การวัดและประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ผู้สอนได้ทบทวนและตระหนักถึงวิธีการสอนเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงเป็นวิธีการที่ส่งผลดีต่อทั้งผู้เรียนและผู้สอน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์

4.3.3 แนวคิดการวัดและประเมินผล

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556) ให้ความหมายว่าการประเมินผลคือ กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานการประเมิน จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับ “คุณค่า” ของสิ่งต่าง ๆ การประเมินสิ่งใดก็ตาม จึงต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลจากการวัด 2) เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) การตัดสินคุณค่า

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) กล่าวถึงความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการใช้ดุลพินิจ (judgement) หรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่กำหนดอาจเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์ หรืออิงกลุ่มหรือเกณฑ์สมบูรณก็ได้

พิสนุ พงศ์ศรี (2551) กล่าวว่า การวัดและการประเมินคือ กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ความสำคัญของการวัดและประเมินผล

โชติกา ภาณีผล (2558) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล มีความสำคัญในการเรียนการสอน และมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การสอน และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยที่การเรียนการสอนประกอบด้วยหลักสูตรที่ต้องมีจุดประสงค์การสอนอันเป็นลักษณะพฤติกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน จุดประสงค์การสอนที่ดีต้องมีความชัดเจน บ่งบอกถึงพฤติกรรมได้ครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบของเนื้อหาตลอดจนมีความเป็นไปได้ เรียงลำดับตามขั้นตอนก่อนหลัง ไม่ซ้ำซ้อนและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการสอนที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าทักษะ การท่องจำตามหลักสูตร ครอบคลุมความรู้ใหม่ ๆ ที่ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงาม พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดจนยอมรับความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอน เป็นการประเมินสภาพจริงที่ให้ข้อมูลสารสนเทศที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้เกี่ยวกับผู้เรียนและกระบวนการทางการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินผลการเรียนรู้ และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.4 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

Marsh (1997, p. 116) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและเป็นระบบ โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เสริมสร้างความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันด้วยดีของครู พยายามเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอกกับสถานศึกษา และระหว่างบ้านกับสถานศึกษา

Bossert (1988, p. 377) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง เป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการ

Hoy and Hoy (2003, p. 238) ได้กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด

Spillane, Hallet, and Diamond (2003, p. 259) ได้กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางการสอน

Lambert (2004, p. 343) ได้กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูเป็นส่วนสำคัญในการเน้นการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Jazzar and Algozzine (2007, p. 35) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ในเชิงบวก

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนผลงาน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.1 การจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้

มีนักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ไว้มากมาย เช่น Jazzar and Algozzine (2007, p. 35) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมในเชิงบวก และ Kruq (1992, p. 231) ได้กล่าวถึงการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนว่า เมื่อบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่

ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศการจัดการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่ช่วยดึงพลังของ นักเรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่ทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระบบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่าสิ่งที่ ถือว่าสุดยอดคือการที่แต่ละคนได้ทำส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน ส่วน Marsh (1997, p. 116) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็น ระบบโดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องส่งเสริมสร้างความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันด้วยดี ของครู พยายามเชื่อมโยงแหล่งทรัพยากรภายนอก กลับสถานศึกษา และระหว่างบ้านกับ สถานศึกษา สอดคล้องกับ Hoy and Hoy (2003, p. 238) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือเป็นผู้นำทาง วิชาการมีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษาที่ยังผลให้เกิดการ ปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด และความเห็นของ Southworth (2002, p. 325); Bossert (1988, p. 370) และ Marsh (1997, p. 119) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจต่อวัฒนธรรมของ สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยให้มีระเบียบขั้นตอน น้อยลงและลดภาระงานด้านเอกสารของครูให้การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการการ ปรากฏตัวให้เห็นในสถานศึกษาเป็นประจำตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999, p. 235) กล่าวถึงภาวะผู้นำ ทางวิชาการว่าหมายถึงความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้อง โดยตรงนอกจากการเรียนรู้ของนักเรียนแล้วยังหมายถึงใส่ใจกับสภาพคนอื่น ๆ ของ องค์การ เช่นวัฒนธรรมของสถานศึกษาซึ่งผู้นำเชื่อว่ามียุทธูปถัมภ์ต่อพฤติกรรมของครู

Dimmock and Walker (2005) เห็นว่าการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่อง เกี่ยวพันกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มุ่งการเรียนรู้เป็นสำคัญ รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักอยู่เสมอเมื่อมีความสำเร็จเกิดขึ้น ผู้บริหาร สถานศึกษา จะต้องแสดงการรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการ ทำให้ครูมีความรู้สึกถึงความ มั่นคงของอาชีพครู ให้การสนับสนุนและเสริมสร้างความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมขององค์การหมายถึงแนวคิดของครูที่มีต่อการทำงานอาจได้รับ ผลกระทบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น สภาพแวดล้อม พฤติกรรมของครู เป็นต้น

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการก่อให้เกิดความเชื่อถือ และจัดการเสริมแรงทางบวกให้มาก

4.4.2 การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

มีนักการศึกษาที่ให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยการรักษาสัมพันธภาพที่ดีไว้มากมาย เช่น Jazzar and Algozzine (2007, p. 224) กล่าวว่าสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้สร้างความร่วมมือกับครอบครัวของนักเรียนและชุมชน เพื่อให้การสนับสนุนมีความพยายามของการพัฒนาสถานศึกษาและบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ส่วน Bossert (1988, p. 377) ได้ระบุถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่เข้มแข็งว่าเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการและจากงานวิจัยของ Spillane, Kallett, and Diamond (2003, p. 259) แสดงให้เห็นสิ่งสำคัญว่า การปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางการสอน สอดคล้องกับ Lambert (2002, p. 343) ที่กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูเป็นส่วนสำคัญในการเน้นการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการควรมีการพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองของนักเรียน และรวมไปถึงชุมชนจึงจะสามารถกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้

4.4.3 การแลกเปลี่ยนความคิดและสะท้อนผลงาน

มีนักการศึกษาให้แนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนความคิดและสะท้อนผลงานไว้มากมาย เช่น Hughes, Ginnett and Curphy (2009, p. 60) กล่าวว่า การสะท้อนผลมีความสำคัญยิ่งเพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่หลากหลายต่อการกำหนดขอบเขตของปัญหาที่มีความแตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู ผู้นำทางวิชาการมีการกำกับติดตามผลการเรียนการสอนกับครูทำให้มีการสะท้อนผลจากครูมากขึ้นและมีพฤติกรรมทางวิชาการที่ได้รับการสะท้อนมีการใช้แนวความคิดใหม่มากขึ้น มีกลยุทธ์ทางการสอนมีการตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน มีการเตรียมบทเรียนและวางแผนอย่างระมัดระวัง ครูกล้าเสี่ยงและใส่ใจกับกระบวนการการสอนมากขึ้น ครูใช้ดุลพินิจอย่างมืออาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงการสอนในห้องเรียน และครูยังแสดงให้เห็นผลกระทบทางบวกที่

เป็นแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ มีความมั่นใจ และมีความรู้สึกที่ปลอดภัยและมั่นคงในการประกอบอาชีพของตนเอง

4.5 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 35) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผน และการดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ชนัท ธาตุทอง (2552, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลความรู้ และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนา และใช้หลักสูตรระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามต้องการ

Hallinger and Murphy (1985, อ้างถึงใน บุญพา พรหมณะ, 2559 หน้า 42) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียนและคะแนนการทดสอบ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามความมุ่งหมาย และเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้มากที่สุด

Bossert (1988, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 75) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องใส่ใจกับ หลักสูตรและการสอนมากขึ้น

Krug (1992, p. 87) ได้กล่าวว่า การสอนถือว่เป็นการบริการเบื้องต้นของ โรงเรียน บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอน ในรายวิชานั้น ๆ

Cotton (2001, p. 52) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้อง ต้องแจ้งให้ครูทราบถึงความสำคัญของความ สอดคล้องว่าหลักสูตรการสอน และการประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่ กำหนดหรือไม่ ต้องแนะนำแนวปฏิบัติตามความสอดคล้องที่มีประสิทธิผล ให้มีการจัดกลุ่ม ศึกษา หรือการประชุมพบปะด้วยความคาดหวังว่าครูจะช่วยกันตีความสาระของมาตรฐาน ช่วยกันศึกษาขอบข่ายและลำดับหลักสูตร แลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่มีประสิทธิผล ช่วยกัน ตรวจสอบประเด็นการประเมิน และช่วยกันวิเคราะห์งานของนักเรียน เพื่อความมี ประสิทธิภาพการสอน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูมีความมั่นใจ มีความสอดคล้องกับ มาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา

Hoy and Hoy (2003, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 75) ได้กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางวิชาการหรือมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ไม่ใช่การที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบงานวิชาการคนเดียว โดยภาวะผู้นำ ทางวิชาการจะเกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูผู้สอน คือต้องมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและ การสอน

U.S. Department of Education (2005, อ้างถึงใน โกศิษฎ์ เพลรินทร์, 2552, หน้า 94) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องเน้นที่การจัดทำหลักสูตรการสอน การวัดและ ประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งความสอดคล้องนี้จะเป็นกระบวนการที่ ต่อเนื่องดำเนินการไปเรื่อย ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผ่านการจัดทำหลักสูตร ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและ

สภาพสังคม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

4.5.1 ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู เช่น Hallinger (1992, p. 26) เห็นด้วยกับแบบครอบครัวของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกล่าวว่า ผู้คนคิดว่าผู้นำทางวิชาการเป็นแหล่งข้อมูลความรู้เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน สอดคล้องกับ Reitzug (1997, p. 58) ได้ทำวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนถูกมองว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญและเก่งกว่าครู ยังไม่มีคุณภาพพอและไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น Spillane et al. (2003, p. 33) ใช้แบบแหล่งข้อมูล 4 แบบที่เรียกว่าต้นทุน เพื่อตรวจสอบพื้นฐานที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาเลือกผู้บริหารโรงเรียนและครูอื่น ๆ (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991, p. 36; Bookbinder, 1992, p. 58; Rhinohart, et. al. 1998, p. 51; Sergiovanni, 1991, p. 29) มีความเห็นสอดคล้องว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาดีที่ทันต่อการพัฒนา ล่าสุดเกี่ยวกับการสอนการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ การบริหารจัดการห้องเรียนและการประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละเรื่องกับครู กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (Us Dept of Ed, 2005, p. 32) ให้ความสำคัญกับการอ่าน จึงเน้นว่าผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดี โดยอาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน และรู้ดีเกี่ยวกับการสอนการอ่านที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอน และสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ เก่งในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จึงถือว่าเป็นผู้นำที่เปิดประตูสู่การพัฒนาโรงเรียนและสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น

4.5.2 ความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้อง ต้องแจ้งให้ครูทราบถึงความสำคัญของความสอดคล้องว่าหลักสูตร การสอน และการประเมินนั้นมีความ

สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ต้องแนะนำแนวปฏิบัติตามความสอดคล้องที่มีประสิทธิผล ให้มีการจัดกลุ่มศึกษา หรือการประชุมพบปะด้วยความคาดหวังว่า ครูจะช่วยกันตีความสาระของมาตรฐาน ช่วยกันศึกษาขอบข่ายและลำดับหลักสูตร แลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่มีประสิทธิผล ช่วยกันตรวจสอบประเด็นการประเมิน และช่วยกันวิเคราะห์งานของนักเรียน เพื่อความมีประสิทธิผลการสอน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูมีความมั่นใจ มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน (Locke and Latham, 1990, p. 25; Bookbinder, 1992, p. 34; Hopkins et. al., 1997, p. 91; Blasé & Blasé, 1998, p. 17; Supovitz และ Poglinco; 2001, p. 28; Cotton, 2000, p. 52) กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา (Us Dept of Ed, 2005, p. 56) เน้นความสอดคล้องของหลักสูตร การสอนการประเมินผล การประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์ หลักสูตร การสอนและการประเมินเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐาน ก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่านักเรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นเพราะกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนต่อไปเรื่อย ๆ (Locke and Latham, 1990, p. 26; Bookbinder, 1992, p. 34; Hopkins et. al., 1997, p. 79; Blasé and Blasé, 1998, p. 19, Supovitz และ Poglinco, 2001, p. 21) การประเมินโดยอาศัยหลักเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง และเป็นการประเมินที่มีการสะท้อนความเห็นต่อครูและนักเรียน และการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสมให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น (Bartell, 1990, p. 44; Cotton, 2000, p. 20; Johnson and Asra, 1999, p. 5) ในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการสอนนั้นผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียน อันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

4.5.3 การบริหารหลักสูตร

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร เช่น Krug (1992, p. 87) กล่าวว่า การสอนถือว่าการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอน และรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนในรายวิชานั้น ๆ Cotton (2000, p. 21) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้น ๆ นั้น ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้การจัดลำดับให้งานพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญสูงที่สุดนั้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจบริหารจัดการและสร้างความเข้าใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง (Bossert, 1988,

p. 36; Locke and Latham, 1990, p. 26; Bookbinder, 1992, p. 34; Hopkins et. al., 1997, p. 79; Blasé & Blasé, 1998, p. 19, Supovitz และ Poglinco, 2001, p. 21) กล่าวถึง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้น สอดคล้องกับ Murphy (1990, p. 42) และ King (2002, p. 32) ที่เสริมว่าเป็นการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมคุณภาพการสอน เน้นวิธีการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งนี้ต้องมีหลักสูตรแกนกลาง ที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน

4.6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

การนิเทศทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับความเป็นพลวัตของสังคมและความต้องการของชาติ การนิเทศจะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน การนิเทศจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการในการช่วยเหลือพัฒนาและสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ บรรลุวัตถุประสงค์หลักในด้านผู้เรียนได้ จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ให้ความหมายความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศทางการศึกษาไว้ ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 142-143) ได้กล่าวว่า การนิเทศ เป็นกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

อุดมสิน คำมุงคุณ (2550, หน้า 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุด คือ นักเรียน ดังนั้นการนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับการบริหาร ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน

ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศเป็นประชาธิปไตยเป็นเรื่องของความร่วมมือในเชิงสร้างสรรค์ การนิเทศการศึกษาควรจะแสวงหาความพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้น ๆ อย่างสูงสุด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 225) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งคือ หน้าที่การนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำ ปรับปรุงให้คณะผู้สอนทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กัญญาจรา เครืองพาที (2556, หน้า 60) สรุปได้ว่า การนิเทศทางการศึกษาหมายถึง กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งให้คำแนะนำและความช่วยเหลือครูผู้สอนในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย การสังเกตการสอน การประชุมการจัดการเรียนการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 35) สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน การให้ผลย้อนกลับ และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 42) สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 16) สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและตัวครูเอง

Glatthorn (1984, อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนตี, 2553, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการนิเทศ เป็นกระบวนการนิเทศซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ รวมือร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองหรืองานที่รับผิดชอบร่วมกัน ด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ประชุมปรึกษาหารือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

Weber (1968, pp. 221-224) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ และได้สรุปคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) มีการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ 2) ใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการ 3) มีความรู้ในการที่จะคัดเลือกและให้คำแนะนำแก่ครู 4) ใช้เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า และ 5) มีการติดตามและประเมินผลโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

Hallinger and Murphy (1985, อ้างถึงใน บุญพา พรหมณะ, 2559, หน้า 41) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านเทคนิคและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

DeRoche (1987, pp. 402-403) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) เน้นงานวิชาการ 2) จัดให้มีการนิเทศด้านการเรียนการสอน 3) มีการติดตามประเมินผลการทำงานของครู 4) สนับสนุนการพัฒนาครู 5) สร้างทีมงานที่ดีและกระตุ้นให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และ 7) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน

King (2002, อ้างถึงใน ไกศิษฐ์ เปลรินทร์, 2552, หน้า 257) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

Hoy and Miskel (2008, pp. 273–275) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนบทบาทที่สำคัญที่สุด คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารโรงเรียนคนเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ความรู้ที่ดีในตัวผู้บริหารโรงเรียน เพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผลเช่นนั้นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าสั่งเหตุการณ์พอเป็นพิธี ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนเองและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียนอย่างไร และจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไม่รู้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่าการศึกษานี้ช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศ และการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.6.1 การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

Hoy and Hoy (2003, p. 273 –275) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนว่าบทบาทที่สำคัญที่สุด คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารโรงเรียนคนเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหารโรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ความรู้ที่ดีในตัวผู้บริหารโรงเรียน เพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังผลให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุดคงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ

ที่จะยังผลเช่นนั้นได้ ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธี ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนเองและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียนอย่างไร และจะปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับรู้และแสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศทางวิชาการร่วมกับนักเรียนและครู เพราะว่ากิจกรรมเช่นนี้ช่วยเสริมให้วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

Alig-Mielcarek and Hoy (2005, pp. 108-110) ได้ทำการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบรรยากาศที่มุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก กำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนการสอน จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียน ให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้และมีนักเรียนศึกษาได้ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้ Weber (1987, pp. 221-224) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและได้สรุปคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) มีการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ 2) ใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการ 3) มีความรู้ในการที่จะคัดเลือกและให้คำแนะนำแก่ครู 4) ใช้เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า 5) มีการติดตามและประเมินผลโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

DeRoche (1987, pp. 402-403) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของครูใหญ่ ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ 1) เน้นงานวิชาการ 2) จัดให้มีการนิเทศด้านการเรียนการสอน 3) มีการติดตามประเมินผลการทำงานของครู 4) สนับสนุนการพัฒนาครู 5) สร้างทีมงานที่ดีและกระตุ้นให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 217–247) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการ เพื่อพัฒนานักเรียนโรงเรียนและวิชาชีพ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจสภาพลักษณะที่ดีของโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู 9) การส่งเสริมในการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งที่จะส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 74–76) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยเฉลี่ย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านความสามารถ ด้านการวางแผน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน โดยที่ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 ด้านร่วมกันสามารถอธิบายผล การประเมินคุณภาพภายนอกได้ ประมาณร้อยละ 87.3 ($R = 0.873$)

ละอองดาว ปะโพธิง (2554, หน้า 81–82) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการสอน และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการนิเทศการสอน พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดเลย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการวัดประเมินผลตามสภาพจริงและนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การสอนที่มีประสิทธิผลของครู อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในขณะที่เดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับด้านการวิจัยในชั้นเรียน ถึงแม้จะอยู่ในระดับปานกลางแต่ก็ค่อนข้างมาทางระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุก ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเป็นที่น่าสังเกตว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ การสอน และด้านสนับสนุนทรัพยากรการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผล ของครูมากกว่าภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 106-109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม ประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และมีทิศทางเป็นบวกประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการร้อยละ 43.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศและประเมินผลการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุด

พิชิต โกพล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 109 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางองค์การ มี 4 องค์ประกอบย่อย 25 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการคิดในระดับสูงมี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ด้านการกำหนดกลยุทธ์มี 2 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมี 5 องค์ประกอบย่อย 30 ตัวบ่งชี้ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ และด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ และ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 80.83$ $df = 83$ ค่า $P = 0.54689$ ค่า $GFI = 0.99$ ค่า $AGFI = 0.96$ ค่า $RMSEA = 0.000$ ค่า $CN = 866.87$)

เพ็ญนภา พลัฒิม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการ และการนิเทศ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนการสอนด้านกระบวนการบริหาร และด้านผู้บริหาร และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นราธิป โชคชยสุนทร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน

ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x4) ด้านวิสัยทัศน์ (x1) และด้านการสื่อสาร (x2) มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90

Pantelides (1991, อ้างถึงใน ปริฉัตร เล็กดวง, 2554, หน้า 58) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่มเป็นระบบตามสัดส่วนจากรัฐแอริโซนา ไอโอวา และเวอร์จิเนีย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา (ITBS) โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 579 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

Yamada (2000 อ้างถึงใน อภิเดช พลเยี่ยม, 2556, หน้า 72-73) ศึกษาถึงความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟลโโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1)เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของ โรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสิทธิภาพในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนใน เขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้ง สามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Lunenberg and Ornstein (2004, p. 318) ได้ทำการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 149 โรงเรียน ในรัฐแมสซาชูเซตส์ โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยพบว่า ร้อยละ 75 ของผู้บริหารอธิบายว่าตนเองเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงกล่าวคือเป็นผู้ที่

มีพฤติกรรมการอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาทรัพยากรให้เชื่อมต่อ การบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน และมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Thompson (2008, p. 114) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและอิทธิพลของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม พบว่า พื้นฐานทางอารมณ์ ความเชื่อใจในสภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของผู้ตาม เช่น ความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำ การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานหลัก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สำหรับหลักการในการประเมินตนเองของผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจของผู้ตาม ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำ ส่วนพื้นฐานทางอารมณ์ ความเชื่อใจ พบว่า มีผลโดยตรงของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำและบางส่วนผ่านทางพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานหลัก

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ นำเสนอมาทั้งหมดนั้นพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงาน บูรณาการใช้องค์ความรู้สู่การปฏิบัติ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ ใช้กลยุทธ์นำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการ ปรับปรุงส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในด้านงานวิชาการ กำหนดภารกิจของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในมนำวจูงใจ หรือชี้นำบุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แน่วแน่วประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน Ylimaki (2007) กล่าวว่าในช่วงทศวรรษ 1980 นั้น มีนักวิจัยหลายคนซึ่งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา เพราะกระบวนการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งนักวิจัยเหล่านั้นได้แก่ Edmonds (1979); Hallinger and Murphy (1986); Purkey and Smith (1983); Murphy (1997) และในการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในยุคต่อมาของ Hallinger (2003); Marks and Printy (2003) ก็ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน Leithwood et al. (2004) เสนอแนะว่าการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะการปฏิรูปโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนและความสามารถของผู้อำนวยการโรงเรียน Drury and Doran (2003, อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2552, หน้า 9) กล่าวว่าคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้อำนวยการโรงเรียน เพราะผู้อำนวยการโรงเรียนจะเป็นผู้มีส่วนร่วมต่อการพัฒนากระบวนการสอนของครู และการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอันจะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จในตัวผู้เรียน ซึ่ง Edmonds (1979, pp. 15-17) กล่าวว่า “มีหลายโรงเรียนที่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง แต่โรงเรียนก็อาจจะยังไม่มีประสิทธิภาพ แต่ยังไม่มีการเรียนที่มีประสิทธิภาพใด ที่ไม่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเป็นผู้ขับเคลื่อนเลย” สอดคล้องถึงงานวิจัยเกี่ยวกับผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพหลายเรื่องในแถบเอเชียแปซิฟิก เช่น Caldwell (1990), Cheng (1996), Robinson (2007), Mulford and Silins (2009) ที่ทำการศึกษาถึงความทุ่มเทของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective School) ผลการศึกษาพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนที่สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นเลิศ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง สอดคล้องการศึกษาวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ ละอองดาว ปะโพธิง (2554); อภิเดช พลเยี่ยม (2556); และนราธิป โชคชยสุนทร (2563)

ที่ได้ข้อค้นพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

รัชดาพร วรณจันทร์ (2557, หน้า 197-198) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ด้านการพัฒนานักเรียน และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคผล (2558, หน้า 156-157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิถีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้านทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แม้แต่เพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันย่อมแตกต่างกัน

ลือชัย ชูนาค (2559, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ และ ประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความเป็นประโยชน์ใน ระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก วิธีการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การ ให้ฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) การสอนงาน 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัดนากุล (2560, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า แนว ทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้ คือ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา (3) แผนงาน (4) ผู้ที่เกี่ยวข้อง (5) คุณลักษณะและตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ตระหนักรู้ อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ยาวไกล ไมตรีจิตมิตรสัมพันธ์ ให้ความสำคัญการบริหารส่งผ่าน อำนาจสู่ระดับล่างและไว้วางใจต่อกัน รวม 67 ตัวบ่งชี้ (6) กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้นที่ 3 การเลือกเทคนิควิธีการ ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนาและ ขั้นที่ 5 การกำกับ ติดตามและประเมินผลแผนงาน (7) ผลที่ได้รับจากการพัฒนาโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความ เห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา โดยภาพรวมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

นราธิป โชคชยสุนทร (2563, หน้า 125-126) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ ปัจจุบันและเป้าหมายตามมาตรฐานโรงเรียน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติร่วมกัน (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจหน้าที่แก่ครูอย่าง

ชัดเจนและเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่เกิดขึ้น 2) ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถ และความรอบรู้ในการวิเคราะห์สื่อเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในหลักการพูดและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถสร้างบรรยากาศใฝ่ใฝ่ใจและการมีส่วนร่วมของผู้ฟัง (5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการนำเสนองาน (6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สื่อในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมในการนำเสนองาน และ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์งาน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอน (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในโรงเรียน (5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองเห็นประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสรรค์งานและพัฒนางานในรูปแบบใหม่ได้

สรุปจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีแนวทางที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มาหาแนวทางพัฒนาเพื่อยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเสนอถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.1 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

**ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย
วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 510 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 255 คน และ
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 255 คน จากโรงเรียน 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา
2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan
(จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2557, หน้า 124) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน ซึ่งงานวิจัย
ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
(Multi stage random sampling) มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากใช้
เกณฑ์ร้อยละ 60 ของอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 7 อำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 อำเภอ มีโรงเรียน 132 โรงเรียน
ดังนี้

อำเภอวาริชภูมิ	มี 27 โรงเรียน
อำเภอพังโคน	มี 29 โรงเรียน
อำเภอพรรณานิคม	มี 54 โรงเรียน
อำเภอส่องดาว	มี 22 โรงเรียน

2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดย
กำหนดให้โรงเรียนทุกโรงเรียนในข้อ 2.1 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน
132 โรงเรียน

2.3 ใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นหน่วยสุ่ม
ดังนี้

2.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบ
เจาะจง โดยกำหนดให้ผู้บริหารในโรงเรียนทุกโรงเรียนในข้อ 2.1 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้
กลุ่มเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน

2.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ใช้วิธีเลือกแบบ
เจาะจง โดยกำหนดให้หัวหน้าฝ่ายวิชาการทุกโรงเรียนในข้อ 2.1 เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งจะได้กลุ่มเป้าหมายหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 132 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย
วิชาการที่ได้จากการสุ่ม จำแนกตามอำเภอ

ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
อำเภอ	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	รวม	อำเภอ	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	รวม
1.พรหมานิคม	54	54	108	1.พรหมานิคม	54	54	108
2.นิคมน้ำจืด	8	8	16	2.พังโคน	29	29	58
3.สว่างแดนดิน	88	88	176	3.วาริชภูมิ	27	27	54
4.ส่องดาว	22	22	44	4.ส่องดาว	22	22	44
5.พังโคน	29	29	58				
6.เจริญศิลป์	27	27	54				
7.วาริชภูมิ	27	27	54				
รวม	255	255	510	รวม	132	132	264

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, ออนไลน์)

ตาราง 4 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียน	
1. พรรณานิคม	1. บ้านดอนม่วง 2. บ้านหนองเตินดอนขาว 3. บ้านช้างมิ่ง 4. บ้านหนองโศกนาค้ำหนองธาตุ 5. บ้านอู่ไม้ไผ่ทอง 6. บ้านตาลเสียน 7. บ้านเชิงชุม 8. บ้านโนนพอก 9. บ้านกุดน้ำซุ่น 10. บ้านนาขามผดุงวิทยา 11. บ้านถ่อน 12. บ้านห้วยบุงนาคัน 13. บ้านหนองฝือนาในวิทยาการ 14. บ้านนาเลา 15. บ้านอุนดง 16. บ้านนาไผ่ 17. บ้านฝักคำภู 18. บ้านโนนเรือตอเรือ 19. ไทยรัฐวิทยา 62 (บ้านนาหัว ป่อหนองเม็ก) 20. บ้านกลางหนองดินดำ 21. บ้านนาสาวนาน 22. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่ 23. บ้านภูเพ็ก 24. บ้านปะฮี 25. บ้านท่าสองคอน	27. บ้านสร้างหินวิทยานุเคราะห์ 28. บ้านปะหัวเมย 29. อนุบาลพรรณานิคม 30. วัดสุทธิมงคล 31. บ้านม่วงไขบ้านเม็ก(โพธิ์ชัย วิทยา) 32. บ้านปะทองนาหัวช้าง 33. ชุมชนบดมาตพอกน้อย 34. บ้านคางสูงเจริญศิลป์ 35. บ้านสมสะอาด 36. บ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง 37. บ้านสูงเนินสามัคคี 38. บ้านทิดไทย 39. บ้านคำแหง 40. บ้านไร่บ้านไส้ 41. บ้านคำข่า 42. บ้านโนนอุดม 43. บ้านโคก 44. บ้านเสาชวิญญุกุดก้อม 45. บ้านหินแตก 46. บ้านวังยาง(วังยางวิทยานุกูล) 47. บ้านบึง 48. บ้านหนองหวาย 49. บ้านเปือย 50. บ้านขมื่น 51. บ้านบัว (สระพังวิทยา)

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	
พรรณานิคม (ต่อ)	52. บ้านสว่าง 53. บ้านดอนกอย 54. บ้านโนนทรายคำ	
2. พังโคน	1. บ้านนาถ่อน 2. บ้านต้นผึ้ง 3. บ้านโพนสว่างกลางเจริญ 4. บ้านนาล้อม 5. บ้านดอนคู 6. บ้านโนนขมิ้น 7. บ้านโคกสามัคคี 8. บ้านพังโคน(จำปาสามัคคี วิทยา) 9. บ้านนาเหมือง 10. บ้านดอนตาลโนนสูง 11. บ้านหนองหญ้าปล้อง 12. บ้านสร้างขุ่ย 13. ชุมชนดงม่วงไข่ 14. บ้านผ้าขาวโพนแพง 15. บ้านม่วงคำ 16. บ้านดอนหวาย 17. บ้านนาแยง 18. บ้านหนองบัว 19. บ้านแร่ 20. บ้านสมสะอาด 23. บ้านหนองบัว (สาขานา เขือก) 24. ชุมชนบ้านฝั่งแดง 25. บ้านท่าลาด 26. บ้านสงเปือย 27. บ้านไฮหย่อง (ภูเงิน ประชาณุกุล) 28. บ้านอุ่มเหมา 29. บ้านดงสวรรค์หนอง นกกด	

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	
3. วาริชภูมิ	1. บ้านค้อเขียวพิทยาคม 2. บ้านดงบังป่าโจด 3. บ้านโคกตาตทอง 4. บ้านดอนส้มโฮงวิทยาคม 5. บ้านทุ่งเขือก 6. บ้านหนองกุง(วาริชภูมิ) 7. บ้านหนองแปน 8. บ้านคำบ่อ 9. บ้านคำบิตโคกโพนยาง 10. บ้านตาตภูวง 11. บ้านดงคำโพธิ์ 12. บ้านดอนยานาง 13. บ้านโคกศาลา 14. บ้านผักตบ 15. บ้านไฮ้ปลาไหล 16. บ้านนาบ่อ	17. บ้านจิวพังฮอหนองท่ม 18. บ้านโพนไผ่ 19. บ้านห้วยบาง 20. บ้านเหล่าโพนทอง ขอนขว้าง 21. บ้านหนองแวง 22. วาริชภูมิวิทยาคาร 23. บ้านธาตุกุดพร้าว 24. บ้านกุดตะกาบ 25. บ้านจำปาศิริราษฎร์ 26. บ้านหนองลาดวิทยาคาร 27. บ้านดอนยาวประชากร อุดการ
4. ส่องดาว	1. บ้านชัยชนะ 2. ชุมชนบ้านท่าศิลา 3. บ้านภูตะคาม 4. บ้านสีสุกห้วยโหมง 5. บ้านคำก้ำว 6. บ้านท่าวารี 7. บ้านปทุมวาปี 8. บ้านหนองแวง (ประชาราษฎร์อำนวย) 9. บ้านโพนสว่าง	10. บ้านบ่อแกใหญ่ (มิตรภาพ 36) 11. อภัยดำรงธรรม 12. บ้านหนองม่วง 13. บ้านโคกสะอาด 14. จงกลกิตติขจรวิทยา 15. บ้านดงแสนตอ (ผดุง ราษฎร์วิทยาคาร) 16. บ้านกุดแสง (ธาราประชา บำรุง)

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน
ส่องดาว (ต่อ)	17. บ้านไทยเจริญ
	18. อุดมสังวรวิทยา
	19. ชุมชนส่องดาว
	20. หนองไสพรเจริญวิทยา
	21. บ้านหันสมัย
	22. บ้านหนองกุง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 6 องค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

โดยตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 กำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็น ข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3) นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก จ) ดังนี้

3.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ที่โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน โรงเรียนบ้านหนองเบญจ และโรงเรียนกุศบากราฏร์บำรุง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 0.41 – 0.88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตั้งแต่ 0.58 – 0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 264 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใน การหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

0.51 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

0.51 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปแบบ
ความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วารุ เฟิงส์วีสดี, 2551 หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.71 – 1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง
0.41 – 0.70	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
0.10 – 0.40	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise
Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ซึ่งนำผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่
สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำร่าง
เป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ
และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ต่อไปและแบบ
สัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิปริญญาเอก และมีประสบการณ์
ในด้านการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จำนวน 1 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับ
ปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 2 คน

4. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท
ทางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ F – test
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ใน รูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ใน รูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Z'	แทน	คะแนนการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ
X_2	แทน	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
X_3	แทน	ด้านการพัฒนานักเรียน
X_4	แทน	ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
X_5	แทน	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
X_6	แทน	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y_2	แทน	ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
Y_3	แทน	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
Y_4	แทน	ด้านบรรยากาศของโรงเรียน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 จำนวน 264 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 264 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา
สูงสุด สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	142	53.79
	- หญิง	122	46.12
	รวม	264	100.00
2	อายุ		
	- 20-30 ปี	10	3.79
	- 31-40 ปี	64	24.24
	- 41-50 ปี	116	43.94
	- 51 ปีขึ้นไป	74	28.03
	รวม	264	100.00
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	- ปริญญาตรี	62	23.48
	- ปริญญาโท	194	73.48
	- ปริญญาเอก	8	3.04
	รวม	264	100.00
4	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	132	50.00
	- หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	132	50.00
	รวม	264	100.00
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
	- น้อยกว่า 5 ปี	74	28.03
	- 5-10 ปี	118	44.70
	- มากกว่า 10 ปี	72	27.27
	รวม	264	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 264 คน เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 และเป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.12

เป็นผู้มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.79 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.24 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.94 และเป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.03

ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.48 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 73.48 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.04

เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.03 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 5-10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	4.24	0.50	มาก
2. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร	4.31	0.47	มาก
3. ด้านการพัฒนานักเรียน	4.39	0.49	มาก
4. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.27	0.53	มาก
5. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.21	0.52	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
6. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.23	0.50	มาก
เฉลี่ย	4.27	0.46	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ($\bar{X} = 4.23$) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารประชุมรวมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ	4.31	0.62	มาก
2	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน	4.33	0.63	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้บริหารสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.20	0.65	มาก
4	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นมาทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.98	0.77	มาก
5	ผู้บริหารเน้นวิชาการมากกว่างานด้านอื่น ๆ	4.08	0.67	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก	4.55	0.54	มากที่สุด
7	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียนและมุ่งเน้นให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน	4.27	0.55	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	4.40	0.60	มาก
9	ผู้บริหารสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.74	
10	ผู้บริหารร่วมกับครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.13	0.65	มาก
11	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลิตผลงานทางวิชาการ	4.10	0.72	มาก
12	ผู้บริหารเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของนักเรียน	4.29	0.69	มาก
	เฉลี่ย	4.24	0.50	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.55$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมของโรงเรียน	4.29	0.61	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการแก่ครู และนักเรียน	4.30	0.64	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศและประเมินครู	4.23	0.76	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมโครงการพัฒนาบุคลากร พัฒนาผู้นำสถานศึกษา	4.27	0.70	มาก
5	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายปฏิบัติงาน	4.15	0.65	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมครูในการสอนซ่อมเสริมนักเรียน	4.57	0.55	มากที่สุด
7	ผู้บริหารจัดทรัพยากรที่มีอยู่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสถานศึกษา	4.18	0.71	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
8	ผู้บริหารส่งเสริมครูจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน	4.37	0.63	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำรูปแบบการสอนที่หลากหลายมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน	4.37	0.61	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.55	0.61	มากที่สุด
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอบรมอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.62	มาก
12	ผู้บริหารนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.72	มาก
13	ผู้บริหารกำกับติดตามแผนการจัดการเรียนรู้ชั้นเรียน	4.30	0.68	มาก
14	ผู้บริหารใส่ใจในพฤติกรรมการสอนของครู	4.33	0.64	มาก
15	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูแต่ละบุคคล	4.17	0.64	มาก
16	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.25	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.31	0.47	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูในการสอนซ่อมเสริมนักเรียน ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.55$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา อบรม อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำรูปแบบการ

สอนที่หลากหลายมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารส่งเสริมครูจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการพัฒนานักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารส่งเสริมนักเรียนทุกคนอ่านออก เขียนได้	4.65	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ	4.51	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารติดตาม กระตุ้น ส่งเสริมการทำงานของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.49	0.61	มาก
4	ผู้บริหารสร้างหลักประกันให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และผ่านเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนด	4.29	0.68	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมครูในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.05	0.82	มาก
6	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ	4.52	0.57	มากที่สุด
7	ผู้บริหารประกาศยกย่องนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น	4.45	0.61	มาก
8	ผู้บริหารร่วมกับครู ผู้ปกครอง ในการดำเนินการแก้ไขนักเรียนที่เรียนอ่อน	4.35	0.63	มาก
9	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ให้มีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ	4.31	0.68	มาก
10	ครูมีการรายงานผลการเรียนให้ผู้บริหารและผู้ปกครองนักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.59	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
11	ผู้บริหารกับครูรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและนำผล การวิเคราะห์มาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.23	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.39	0.49	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการพัฒนานักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
3 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมนักเรียนทุกคนอ่านออก เขียนได้ ($\bar{X} = 4.65$) ผู้บริหารติดตาม
ความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.52$) และผู้บริหารส่งเสริมการแข่งขันทักษะทาง
วิชาการ ($\bar{X} = 4.51$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ผู้บริหารติดตาม กระตุ้น ส่งเสริมการทำงาน of ครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารประกาศยกย่องนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.45$) และ
ครูมีการรายงานผลการเรียนให้ผู้บริหารและผู้ปกครองนักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศ
ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เป็นระเบียบเอื้อ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.42	0.65	มาก
2	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่ หลากหลาย อาทิ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ ภาษาอังกฤษ	4.04	0.76	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ หลากหลายเพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการอยู่ เสมอ	4.27	0.70	มาก
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.31	0.67	มาก
5	ผู้บริหารรวมแสดงความคิดเห็น และยกย่อง ความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการทั้ง ของครูและนักเรียน	4.43	0.58	มาก
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครู	4.28	0.69	มาก
7	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงานด้วยการตรวจ เยี่ยม ให้กำลังใจในการทำงานของครู	4.07	0.74	มาก
8	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน	4.30	0.65	มาก
9	ผู้บริหารสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากชุมชน ในการสนับสนุนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ทางวิชาการ	4.23	0.67	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
10	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง ชุมชนทราบเป็นประจำ และแจ้งรายงานผลการเรียนทุกภาคเรียนเพื่อ ทราบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.42	0.62	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน จัดให้มีและใช้แหล่ง เรียนรู้ในและนอกโรงเรียนอย่างหลากหลาย	4.18	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.27	0.53	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารร่วมแสดง
ความยินดี และยกย่องความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งของครูและนักเรียน
($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง ชุมชน
ทราบเป็นประจำและแจ้งรายงานผลการเรียนทุกภาคเรียนเพื่อทราบความก้าวหน้าของ
นักเรียน ($\bar{X} = 4.42$) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงาม สะอาด
และปลอดภัย เป็นระเบียบเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

2.6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การสอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารรอบรู้เกี่ยวกับวิธีสอนต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.39	0.61	มาก
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประสานงานและ กำกับดูแลการสอนของครู	4.34	0.64	มาก
3	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการสอนของ ครูอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.71	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	3.98	0.79	มาก
5	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียน	4.32	0.60	มาก
6	ผู้บริหารกำกับติดตามให้ครูวัดประเมินผลตาม ตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้	4.23	0.615	มาก
7	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอน และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน	4.29	0.62	มาก
8	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินแก่ ครู	4.13	0.63	มาก
9	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตร	4.39	0.57	มาก
10	ผู้บริหารมีการประสานงานและสร้างความเข้าใจ ให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้สูตร เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของหลักสูตร	4.27	0.62	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
11	ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรให้โตมาตรฐานเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.19	0.72	มาก
12	ผู้บริหารจัดหาสื่อการสอนตามหลักสูตรให้ครูอย่างพอเพียง	3.86	0.89	มาก
	เฉลี่ย	4.21	0.52	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.39$) ผู้บริหารรอบรู้เกี่ยวกับวิธีสอนต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

2.7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารเข้าสังเกตการณ์สอนของครูอย่าง สม่ำเสมอ และสะท้อนผลการสังเกต	3.97	0.77	มาก
2	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ให้ครูสอนได้ตาม มาตรฐานตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้	4.17	0.63	มาก
3	ผู้บริหารกำกับให้ครูสอนตามแผนจัดการเรียนรู้	4.13	0.62	มาก
4	ผู้บริหารใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับ เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย	4.15	0.66	มาก
5	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการสอนให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	4.13	0.62	มาก
6	ผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร	4.35	0.63	มาก
7	ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.48	0.60	มาก
8	ผู้บริหารมีการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และบันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.77	มาก
9	ผู้บริหารประเมินการสอนด้วยวิธีการที่ หลากหลายและนำผลการประเมินมาปรับปรุง การสอน และใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ	4.26	0.64	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอน และนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.40	0.60	มาก
11	ผู้บริหารวางแผนการนิเทศและประเมินผล การเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบ ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัด การเรียนการสอน	4.27	0.67	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
12	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ	4.35	0.60	มาก
	เฉลี่ย	4.23	0.50	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอนและนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

3.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยรวม ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.39	0.46	มาก
2. ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.32	0.52	มาก
3. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.00	0.59	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
4. ด้านบรรยากาศของโรงเรียน	4.26	0.59	มาก
เฉลี่ย	4.25	0.45	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม และรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูพึงพอใจต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	4.23	0.65	มาก
2	ครูพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียน	4.19	0.65	มาก
3	ครูพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน	4.30	0.67	มาก
4	ครูพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	4.31	0.65	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
5	ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานใน โรงเรียน	4.39	0.61	มาก
6	ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.56	มาก
7	ครูพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.58	0.55	มากที่สุด
8	ครูพึงพอใจต่อมาตรฐานการพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	4.39	0.63	มาก
9	ครูรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน	4.64	0.51	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.39	0.46	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ครูรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$) และครูพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.58$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.44$) ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$) และครูพึงพอใจต่อมาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาโรงเรียน	4.16	0.69	มาก
2	มีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่ จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร	4.16	0.66	มาก
3	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.54	0.53	มากที่สุด
4	มีการส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน	4.42	0.6	มาก
5	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ ของผู้เรียน	4.23	0.70	มาก
6	มีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน	4.38	0.59	มาก
	เฉลี่ย	4.32	0.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการเป็นองค์กรแห่ง
 การเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ
 มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 ($\bar{X} = 4.54$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการ
 ส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$) มีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$) และมีการนำ
 เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

3.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและ
รายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตลอดจน มี ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.40	0.60	มาก
2	นักเรียนมีผลการประเมินการอ่าน การคิด วิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษากำหนด	4.17	0.62	มาก
3	นักเรียนสามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การ เขียนได้	3.77	0.78	มาก
4	นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ พัฒนาการเรียนรู้ได้	4.00	0.73	มาก
5	นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	3.75	0.89	มาก
6	นักเรียนมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ (NT) ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	3.80	0.82	มาก
7	นักเรียนมีผลการทดสอบในระดับสถานศึกษา (Final Test) ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.11	0.63	มาก
	เฉลี่ย	4.00	0.59	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตลอดจน มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.40$) นักเรียนมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.17$) และนักเรียนมีผลการทดสอบในระดับสถานศึกษา (Final Test) ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

3.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศของโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	มีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัยแก่นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.37	0.60	มาก
2	มีบริการสื่อวัสดุทัศนูปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน	4.10	0.77	มาก
3	มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.29	0.64	มาก
4	มีระบบและมาตรการความปลอดภัยของนักเรียนครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.29	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.26	0.59	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัยแก่นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.37$) มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.29$) และมีระบบและมาตรการความปลอดภัยของนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 18

ตาราง 18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.00											
X ₁	0.877**	1.00										
X ₂	0.937**	0.811**	1.00									
X ₃	0.920**	0.762**	0.868**	1.00								
X ₄	0.922**	0.767**	0.834**	0.826**	1.00							
X ₅	0.926**	0.767**	0.799**	0.800**	0.845**	1.00						
X ₆	0.917**	0.720**	0.811**	0.820**	0.808**	0.889**	1.00					
Y	0.846**	0.724**	0.770**	0.769**	0.806**	0.789**	0.798**	1.00				
Y ₁	0.736**	0.636**	0.656**	0.644**	0.680**	0.704**	0.733**	0.811**	1.00			
Y ₂	0.778**	0.658**	0.729**	0.724**	0.742**	0.723**	0.702**	0.888**	0.647**	1.00		
Y ₃	0.699**	0.584**	0.623**	0.640**	0.671**	0.662**	0.669**	0.883**	0.522**	0.735**	1.00	
Y ₄	0.644**	0.574**	0.607**	0.601**	0.643**	0.554**	0.563**	0.808**	0.487**	0.651**	0.737**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ($r_{xy} = 0.846$) สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ($r = 0.724$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ($r = 0.770$) ด้านการพัฒนานักเรียน ($r = 0.769$) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($r = 0.806$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($r = 0.789$) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($r = 0.798$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	38.667	3	12.889	225.519**	.000
Residual	14.860	260	.057		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple) .850

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square) .722

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .719

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .239

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	Adj R ²	b	β	t	Sig.
1. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X ₄)	.649	.320	.378	6.079**	.000
2. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (X ₆)	.710	.334	.373	6.487**	.000
3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ (X ₁)	.719	.150	.165	3.129**	.002
ค่าคงที่	-	.832	-	6.135**	.000

ค่าคงที่ = .832

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 6 ตัวแปร พบว่ามี 3 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .850 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ .722หรือร้อยละ 72.20 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .719 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .239

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .832 + .320 X_4 + .334 X_6 + .150 X_1$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'_y = .378 Z_4 + .373 Z_6 + .165 Z_1$$

**ตอนที่ 6 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้มาหาแนวทางพัฒนา
ผลการวิจัยสรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ตัวแปร	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	√	ควรพัฒนา
X ₂	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและ บุคลากร	×	
X ₃	ด้านการพัฒนานักเรียน	×	
X ₄	ด้านการจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้	√	ควรพัฒนา
X ₅	ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอน	×	
X ₆	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ เรียนการสอน	√	ควรพัฒนา

หมายเหตุ √ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน

จากตาราง 20 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
1	ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรวมแสดงความคิดเห็น และยกย่องความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งของครูและนักเรียน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง ชุมชนทราบเป็นประจำ	5 5

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เป็นระเบียบเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน	5

จากตาราง 21 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้กับครูและนักเรียนให้สามารถสร้างนวัตกรรมทั้งในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลาย...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 6 ตุลาคม 2564)

“...บรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญ ทั้งสภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีของผู้บริหารและบุคลากร ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีให้เกิดขึ้น เพื่อส่งเสริมความคิดในการพัฒนางานของบุคลากรและมีความรักความผูกพันต่อองค์กร อยากมา อยากพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้นไป...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 12 ตุลาคม 2564)

“...ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม เช่น อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด สิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมขององค์กร คือ การ

เคารพให้เกียรติกัน ความสามัคคี การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้ต้องเกิดขึ้นกับคณะครู บุคลากรและนักเรียน ผู้บริหารต้องตระหนักและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง แล้วนำไปสู่การขยายผลให้คณะครู บุคลากรและนักเรียนให้บังเกิดได้ตามบริบทของสถานศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีความหลากหลาย มีความสวยงาม สะอาดและต้องมีความปลอดภัย สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

“...การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงาม สะอาดและปลอดภัย พร้อมทั้งจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมด้านวิชาการ และจัดให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้จะช่วยกระตุ้นความสนใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน เป็นการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยกระตุ้นความสนใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
2	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอนและนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศแบบกัลยาณมิตร	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	5

จากตาราง 22 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารให้ความเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศ เพื่อให้ครูเกิดการยอมรับกับการนิเทศติดตาม...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 6 ตุลาคม 2564)

“...นอกจากจะมีภาวะผู้นำทางวิชาการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเครือข่ายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการด้วย แล้วส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีภาวะผู้นำทางวิชาการพร้อมกับการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วย...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 12 ตุลาคม 2564)

“...พัฒนาคุณภาพครูแบบรวมมือรวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการเตรียมความพร้อม สนับสนุนทรัพยากรโดยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้จัดสังเกตการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสะท้อนผลแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นระยะต่อเนื่อง และนำผลสะท้อนให้ครูนำไปปรับปรุงและ

พัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูเข้าสู่การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ในชั้นเรียนต่อไป...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการนิเทศ เข้ารับการอบรม
ส่งเสริมด้านการนิเทศการประเมินผล มีการตรวจสอบ กำกับติดตามจากหน่วยงานต้น
สังกัด ส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอน กำกับติดตามผล ชี้แนะแนวทางให้ครู
ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
ของครูอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยความยุติธรรมเป็น
กัลยาณมิตร เป็นกระจกสะท้อนเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงตนเองและพัฒนาให้ดีขึ้น เป็นการ
สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
3	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน	5

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมรวมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ	5
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของนักเรียน	5

จากตาราง 23 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไม่คาดคิด โดยการมองการไกล และพร้อมหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 6 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องนำบุคลากรในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย เพื่อการพัฒนาร่วมกัน เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกันในเป้าหมายที่จะพัฒนา...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 12 ตุลาคม 2564)

“...ต้องสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูล (SWOT) ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ตลอดจนได้ปฏิบัติ พัฒนาและปรับปรุงแก้ไข มีการขับเคลื่อนคุณภาพสู่มาตรฐาน โดยใช้โครงการ งาน กิจกรรมที่หลากหลาย มีการประเมินความสำเร็จ (วงจร PDCA) นำการเปลี่ยนแปลงสู่สถานศึกษา สร้างคุณภาพทางวิชาการ เกิดวัฒนธรรมคุณภาพที่สะท้อนการพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและสามารถพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้ดีขึ้นได้...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 ตุลาคม 2564)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คือ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมแสดงความยินดี และยกย่องความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งของครูและนักเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง ชุมชนทราบเป็นประจำ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เป็นระเบียบเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน คือ

- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง
- 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอน และนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ
- 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศแบบกัลยาณมิตร
- 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ คือ

- 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
- 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน
- 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ
- 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของนักเรียน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 510 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 255 คน และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 255 คน จากโรงเรียน 255 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2557, หน้า 124) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน

ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 6 องค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 0.41 – 0.88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตั้งแต่ 0.58 – 0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 264 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใน การหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์

5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่า เท่ากับ .850 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน เท่ากับ .722หรือร้อยละ 72.20 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .719 ความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .239
 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .832 + .320 X_4 + .334 X_6 + .150 X_1$$
 และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .378 Z_4 + .373 Z_6 + .165 Z_1$$
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีดังนี้

5.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คือ

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมแสดงความยินดี และยกย่องความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งของครูและนักเรียน

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง ชุมชนทราบเป็นประจำ

5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงาม สะอาด และปลอดภัย เป็นระเบียบเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

5.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

5.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน คือ

5.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอน และนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

5.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

5.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศแบบกัลยาณมิตร

5.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

5.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ คือ

5.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก

5.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็น
 ด้วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

5.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้
 วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน

5.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อ
 กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ

5.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทาง
 ด้านวิชาการเพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและ
 บุคลากร ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย
 และพันธกิจ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล และด้านการบริหารหลักสูตร
 และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาศงขลา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริม
 นักเรียนทุกคนอ่านออก เขียนได้ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ ส่งเสริม
 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ ติดตาม กระตุ้น ส่งเสริมการทำงานของครูเพื่อยกระดับ
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารประกาศยกย่องนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น
 ครูมีการรายงานผลการเรียนให้ผู้บริหารและผู้ปกครองนักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ
 ส่งเสริมครูในการสอนซ่อมเสริมนักเรียน ส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพตนเองให้
 ก้าวหน้าอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูนำ
 รูปแบบการสอนที่หลากหลายมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารส่งเสริมครูจัด
 สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2
 โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเดช พลเยี่ยม (2556,
 หน้า 106-109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญญา พลับฉิม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการ และการนิเทศ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน ครูพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน ครูพึงพอใจต่อมาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นจึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา น้ำใจสุข (2556, หน้า 92-94) ได้ศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สุพรรณ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณ เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญนภา พลับนิม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนการสอนด้านกระบวนการบริหาร และ ด้านผู้บริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.846 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียนและเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุดในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเดช พลเยี่ยม (2556, หน้า 106-109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และมีทิศทางเป็นบวก ประสิทธิภาพของโรงเรียนถูกอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำทาง วิชาการร้อยละ 43.82 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการ

นิเทศและประเมินผลการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอนมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุด

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ 6 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .850 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน และด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ .722 หรือร้อยละ 72.20 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .719 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .239

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .832 + .320 X_4 + .334 X_6 + .150 X_1$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .378 Z_4 + .373 Z_6 + .165 Z_1$$

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ ซึ่ง เป็นการส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญ ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยครูจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการ เรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ การสะท้อนผลงาน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีภาวะผู้นำ

ทางวิชาการ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องมีการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้าน การนิเทศ และการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนและครู เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา พลับนิม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เช่น

1.1.1 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการนิเทศ เข้ารับการอบรม ส่งเสริมด้านการนิเทศการประเมินผล มีการตรวจสอบ กำกับติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอน กำกับติดตามผล ชี้แนะแนวทางให้ครูปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

1.1.2 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการกล้าตัดสินใจเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไม่คาดคิด โดยการมองการไกล และพร้อมหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ควรจะให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานในโรงเรียนนำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน และเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงลึก

2.3 เนื่องจากในการศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาว่าปัจจัยภาวะผู้นำใดบ้าง อาทิ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หรือผู้นำแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาจแยกการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาแยกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรรทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กรรณา ภู่มะลิ. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(1), 158-172.
- กัญญ์วรา เครืองพาที. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาอิสระ*. ศ.ศ.บ.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกตุผกา มานะกิจ. (2554). *การศึกษาระบบผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- ชนิษฐา บุญภักดี. (2552). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*.
- ชนัท ธาตุทอง. (2552). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์*.

- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จारी เส็งหนองแบน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา วงศ์อำไพ. (2551). *การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่าน การเขียน และนิสัยรักการอ่าน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่จัดการเรียนรูแบบมุ่งประสบการณ์ภาษา กับการจัดการเรียนรูตามคู่มือครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จุรีย์ สร้อยเพชร. (2554). *การพัฒนารูปแบบของค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จักรกฤษ วงษ์ชาลี. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฐนิชา พรรณขาม. (2554). *ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐจินันท์ พรหมณีสั่งข์. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- दनัยพัชร์ บุญญาธิ. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทรัพย์ศิริณี จันทรักษ์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภาดาว เกตุสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นิตยา เดวีเลาะ. (2551). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้นั่งล้อส่งเสริมการอ่าน ชุดมาตราตัวสะกดไทย.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บรรพต รักษาม. (2555). *ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บังอร ช่างหวด. (2555). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท
สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปราณี ชุมภูทอง. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
ของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* วิทยานิพนธ์
ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปาริชาติ ไนต์สุภา. (2555). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.*
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญา น้ำใจสุข. (2556). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัดมนากุล. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์*, 23(1), 38–54.
- พระมหาสมพร สุริโย. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.*
วิทยานิพนธ์ ค.ต. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชิต โกพล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์
ปร.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตร.
- พิมพ์ประภา อรัญมิตร. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย
ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย
เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์. (2557). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน.*
วิทยานิพนธ์ ปร.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัฒนะ สีหาม. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ต เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญนภา พลัฒิม. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไพศาล หวงพานิช. (2552). *การวัดผลการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- ภิญโญ มนูญศิลป์. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 4(1), 143-160.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถึเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณูญ เชื้อชาติ. (2554). ปัจจัยพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กษ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นาติลป์โฆษณา.
- รัชดาพร วรรณจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ละอองดาว ปะโพธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลือชัย ชูนาคา. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(2), 72-80.

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิ อิศระกุล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วุฒิชัย ดานะ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2553). *วิกฤตการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: หจก. วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สมบุรณ์ พรรณนาภพ. (2550). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สายสมร พุทธิโสภ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุขฤทัย จันทรทรวงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุชาติ ทงอินทร์. (2551). *การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาไทยแบบมุ่งประสบการณ์ภาษา เรื่อง วีรกรรมคุณย่าโมชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- สุภาคีพิมพ์ คล้ายธานี. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทาง
พระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ พศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์
ราชวิทยาลัย.*
- สุภาวดี วงษ์สกุล. (2554). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลใน
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเซีย.*
- สุรียา สุวรรณประสิทธิ์. (2552). *กลยุทธ์การบริหารจัดการสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, วิทยานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.*
- สุวรรณี หาญกล้า. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการ
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.*
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:
การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สัมมา รัตนธย์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.*
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2561). *ผลการประเมิน
คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. สกลนคร: สำนักงาน.
_____. (2563). *ข้อมูลสาระสนเทศ*. สกลนคร: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *รายงานการสังเคราะห์การใช้
หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
_____. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
_____. (2554). *แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุป
สาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11
พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550).
*มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพนอกระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ.2549-2552)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (สกศ.). (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใน
ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2554). *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อาคม อึ้งพวง. (2551). *ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาทิตยา ศกุนะสิงห์. (2552). *บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- อังสนา เข้มไคร. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารราชพฤกษ์*, 14(3), 65–71.
- Bennett, J.K., O'Brien, M.J. (1994). The building blocks of the learning organization. *Training*, 31(6), 41–49.
- 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.
- Bossert, S. (1988). "School Effect", in Norman Boyan, (ed). Handbook of Research on Educational Administration. New York: Longman.
- Caldwell, B.J. (1990). *School-Based Decision Making and Management: International Developments*. London: The Falmer Press.
- Cameron, K.S., and Whetten, D.A. (1996). Organizational Effectiveness and Quality: The Second Beneration. *Higher Education Handbook of Theory and Research*, 11, 265–306.
- Campbell, J.P. (1977). *Introduction to Educational Administration*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Carter and Klotz (1990). What principal must know before assuming of the Instructional leader. *BASSP Bulletin*, 4(6): 211–223.

- Cheng, Y.C. (1996). *School Effectiveness and School-Based Management: A Mechanism for Development*. London: The Falmer Press.
- _____. (2002). *Leadership and Strategy*. In Bush, T., and Bell, L. (Eds.) *The Principles and Practice of Educational Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Chrispeels, J.H. (1992). *Purposeful Restructuring*. London: Falmer.
- Cotton, K. (2001). *School-Based Management*. Portland, OR: Northwest Regional Education Laboratory.
- Davis, G.A. and Thomas, M.A. (1989). *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- DeRoche, E.E. (1987). *An administrator's guide of evaluation program and personal*. In *An effective school approach* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Donaldson, L. (2001). *The Contingency Theory of Organizations*. Sage: Thousand Oaks.
- Draft, R.L. (2003). *Management* (6th ed.). Australia: Thomson South-Western.
- Drury, D. and Doran, H. (2003). The Value of Value-Added Analysis. *National School Boards Association*, 3(1), Available from: <http://www.nsba.org>.
- Edmonds, R. (1979). Some schools work and more can. *Social Policy*, 9: 28–32.
- Garvin, D.A. (1993). *Building a learning organization*, Harvard Business Review, 78–91.
- George, J.M. and Jones, G.R. (1999). *Understanding and managing: Organizational Behavior*. 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Gephart, M.A. and Marsick, V.J. (1996). Learning Organizations Come A Live, *Training and Development*, 50(12): 35.
- Glatthorn, A.A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: Longman.
- Hallinger, P. (2003), Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33: 329–352.

- Hallinger, P. and Heck, R. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: A review of the empirical research, 1980–1995. *Educational Administration Quarterly*, 32(1): 5–44.
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals. *The Elementary School Journal*, 86(2): 217–247.
- _____. (1986). The Social Context of Effective School. *American Journal of education*, 94(3): 340.
- Hopkins, D., Harris, A. and Jackson, D. (1997). *Understanding the School's Capacity for Development. School Leadership and Management*, 17(3): 401–411.
- Hoy, A.W. and Hoy, W.K. (2003). *Instructional leadership: A Learning-centered Guide*. MA: Allyn and Bacon.
- Hoy, W.K., Tarter, C.J., Hoy, A.W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3): 425–446.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York: McGraw–Hill.
- _____. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 8th ed. New York: McGraw–Hill.
- Jazzar, M. and Algozzine, B. (2007). *Keys to Successful 21st Century Educational Leadership*. Toronto: Pearson.
- King, G. (2002). Effective instructional leadership through the teachers' eyes. *High School Magazine*, 7(1), 16–20.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Krug, S.E. (1992). Instructional Leadership: A Constructivist Perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430–443.
- Lambert, W.E. (2004). *A correlational study: The Servant leadership qualities of Principals, organizational climate, and student achievement*. Doctoral Dissertation (Ed.D) Nova Southeastern University.

- Leitwood, K. (2006). *A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education*. University of Toronto.
- Leithwood, K., Jantzi, D., and Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., and Wahlstrom, K. (2004). *Review of research: How leadership influences student learning*. NY: The Wallace Foundation.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Upper Saddle River: New Jersey.
- Liu, C.H. and Wang, C.C. (2008). Forecast competitor service strategy with service taxonomy and CI data. *European Journal of Marketing*, 42(7/8), 746–765.
- Lunenberg, C.F. and Ornstein, C.A. (2004). *Educational administration: Concepts and practices* (4th ed.). New York: WadsWorth.
- Marks, H., and Printy, S. (2003). Principal leadership and school performance: An integration of transformation and instructional leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39(3).
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization; A System approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw–Hill.
- Marquardt, M.J. and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.
- Marsh, C.J. (1997). *Peerspectives: Key Concepts For Understanding Curriculum*. London: Falmer Press.
- McEwan, E. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Macmillan.
- McNiff, J. and Whitehead, J. (2002). *Action research: Principles and practice*. London: Routledge.
- Muchinsky, P.M. (2003). *Psychology Applied to Work* (7thed.). California: Wadsworth.

- Murphy, J. (1990). *Instructional leadership: Focus on Curriculum responsibilities*. NASSP Bulletin, April: 1.
- _____. (1997). Putting New School Leaders to the Test. *Education Week*, 21(11): 24.
- _____. (1999). *Educational administration: A decade of reform*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Donnell and White, K. (2005). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Owens, R.G. (2004). *Organizational behavior in education*. (8th ed.). Boston, MA: 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*. 52(3): 768-A
- Pedler, M., Burgoyne, J., and Boydell, T. (1997). *The Learning Company* (2nd ed). London: McGraw-Hill.
- Purkey, S.C. and Smith, M.S. (1983). *Effective Schools: A Review*. *Elementary School Journal*, 83: 427-452.
- Robinson, R.B.Jr. (2007). *Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control*. Boston: McGraw Hill International Edition.
- Sammons, P., Hillman, J. and Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research*. London: OFSTED.
- Seyfarth, J.T. (1999). *The Principal: New Leadership for New Challenges*. NJ: Prentice-Hall.
- Spector, P.E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology*. 3rded. New York: John Wiley and Sons.
- Spillane, J.P., Hallett, T. and Diamond, J.B. (2003). Forms of capital and the construction of leadership: Instructional leadership in urban elementary school. *Sociology of Education*. Jan. 2003; 76(1). 1-17.

- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Stefano, M.D. (2008). *School effectiveness: The role of the principal in a leading public secondary school in Santa Fe Province*. University of Columbia.
- Supovitz, J.A. and Poglinco, S.M. (2001). *Instructional leadership in a standard-based reform*. *The Consortium for Policy Research in Education*. Retrieved June 5, 2009 from <http://eric.uoregon.edu/ReproductionRelease.htm>.
- Weber, M. (1968). *Economy and Society*. New York: Dedminister.
- _____. (1996). *The Theory of Social and Economic Organizations*. New York: Free Press.
- Wheelen, T.L. & Hunger, J.D. (2006). *Strategic Management and Business Policy*. (10th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Wildy, H. and Dimmock, C. (1993). Instructional Leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 43–62.
- U.S. Department of Education. (2005). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin/McGraw–Hill.
- Yamada, A.T. (2000). *Elementary school principals' perception of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Ed. Dissertation, The Faculty of the Graduate School, University of the Pacific Stockton, California, U.S.A.
- Yiasemis C.G. (2005). *Understanding School Effectiveness and School Improvement in Cyprus: A study of the perception of stakeholders*. Thesis of Ph.D. Cyprus: The University of Warwick Institute Of Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
กรรมการคณะบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนากการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอ
เมือง จังหวัดสกลนคร
2. นายไชยวัชร์ ศรีสาคร
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตุมวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายธีรพล ผ่องมกล
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบดมาด
พอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางสินีนาง ศรีสุทัศน์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสูงเนิน
สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางรจนา ภูกองไชย
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคางสูง
เจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

**ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

- | | |
|---|---|
| 1. นายพลชัย ชุมปัญญา | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี | กรรมการคณะบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร |
| 3. นายมีชัย กลยณีย์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนิน
สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 |
| 4. นายคมกฤษณ์ คนยัง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 |
| 5. นางพรเพชร ไชยศรี | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านสูงเนินสามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโยย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไกล่ฝน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไกล่ฝน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตุง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไกล่ฝน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไกล่ฝน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนขนาดพอกน้อย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไกล่ฝน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดเมมี ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทริกข์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไกล่ฝน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรจนา ภูกองไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไกล่ฝัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไกล่ฝัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสินีนางุ ศรีสุทัศน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไกล่ฝัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไกล่ฝัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ผัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๗๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอ ความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ผัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ผัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์กั เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๗๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอ ความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ผัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเบญจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ผัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์แบบขงเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๗๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอ ความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ผัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ผัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริวัณ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๗๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ผัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๔ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ฝ่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๗๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ฝ่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๔ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ฝัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๗๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ฝัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๔ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ฝัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๗๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ฝัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๙ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา ไกล่ผัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริรัฐ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๗๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๙๗ ๐๒๒๑๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา ไกล่ผัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๑ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางพรเพชร ไชยศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางอรอุมา โกล้มน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๗๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๔๗ ๐๒๒๑๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางอรอุมา โกล้มน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๕๖๑๔ ๓๒๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน กรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียน ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ตอบแทน
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตอบตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
5. การสรุปผลการวิจัยเป็นการสรุปในภาพรวม ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
6. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัยตามที่อยู่ที่ได้ระบุไว้

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางอรอุมา ไกล่ฝน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- 20-30 ปี 31-40 ปี
- 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารโรงเรียน
- หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน	✓				
00	ผู้บริหารสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจของโรงเรียน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจของโรงเรียน ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ						
1	ผู้บริหารประชุมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ					
2	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสื่อสารทำความเข้าใจกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นมาทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารเน้นวิชาการมากกว่างานด้านอื่น ๆ					
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก					
7	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียนและมุ่งเน้นให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน					
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น					
9	ผู้บริหารสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารร่วมกับครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
11	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลิตผลงานทางวิชาการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (ต่อ)						
12	ผู้บริหารเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการ เพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน					
การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร						
13	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการตามโครงการและ กิจกรรมของโรงเรียน					
14	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการแก่ครู และ นักเรียน					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศและประเมินครู					
16	ผู้บริหารส่งเสริมโครงการพัฒนาบุคลากร พัฒนาผู้นำ สถานศึกษา					
17	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และกำหนด เป้าหมายปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารส่งเสริมครูในการสอนซ่อมเสริมนักเรียน					
19	ผู้บริหารจัดทรัพยากรที่มีอยู่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ สถานศึกษา					
20	ผู้บริหารส่งเสริมครูจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียน การสอน					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำรูปแบบการสอนที่หลากหลาย มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพตนเองให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา อบรม อย่าง ต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่าง สม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (ต่อ)						
25	ผู้บริหารกำกับติดตามแผนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนชั้นเรียน					
26	ผู้บริหารใส่ใจในพฤติกรรมการสอนของครู					
27	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูแต่ละบุคคล					
28	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู					
การพัฒนานักเรียน						
29	ผู้บริหารส่งเสริมนักเรียนทุกคนอ่านออก เขียนได้					
30	ผู้บริหารส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ					
31	ผู้บริหารติดตาม กระตุ้น ส่งเสริมการทำงานของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
32	ผู้บริหารสร้างหลักประกันให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และผ่านเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนด					
33	ผู้บริหารส่งเสริมครูในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
34	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ					
35	ผู้บริหารประกาศยกย่องนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น					
36	ผู้บริหารร่วมกับครู ผู้ปกครอง ในการดำเนินการแก้ไขนักเรียนที่เรียนอ่อน					
37	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ให้มีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ					
38	ครูมีการรายงานผลการเรียนให้ผู้บริหารและผู้ปกครอง นักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนานักเรียน (ต่อ)						
39	ผู้บริหารกับครุร่วมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน					
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้						
40	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงามสะอาด และปลอดภัย เป็นระเบียบเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
41	ผู้บริหารพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่หลากหลาย อาทิ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการภาษาอังกฤษ					
42	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนที่หลากหลายเพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการอยู่เสมอ					
43	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
44	ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดี และยกย่องความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งของครูและนักเรียน					
45	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครู					
46	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงานด้วยการตรวจเยี่ยมให้กำลังใจในการทำงานของครู					
47	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน					
48	ผู้บริหารสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากชุมชนในการสนับสนุนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จทางวิชาการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (ต่อ)						
49	ผู้บริหารมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง ชุมชนทราบเป็นประจำและแจ้งรายงานผลการเรียนทุกภาคเรียนเพื่อทราบความก้าวหน้าของนักเรียน					
50	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน จัดให้มีและใช้แหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียนอย่างหลากหลาย					
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
51	ผู้บริหารรอบรู้เกี่ยวกับวิธีสอนต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
52	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประสานงานและกำกับดูแลการสอนของครู					
53	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง					
54	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้					
55	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียน					
56	ผู้บริหารกำกับติดตามให้ครูวัดประเมินผลตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้					
57	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายทางการเรียนการสอนและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน					
58	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินแก่ครู					
59	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตร					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)						
60	ผู้บริหารมีการประสานงานและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับครูผู้สอนในการใช้สูตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร					
61	ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					
62	ผู้บริหารจัดหาสื่อการสอนตามหลักสูตรให้ครูอย่างพอเพียง					
การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน						
63	ผู้บริหารเข้าสังเกตการณ์สอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และสะท้อนผลการสังเกต					
64	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ให้ครูสอนได้ตามมาตรฐานตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้					
65	ผู้บริหารกำกับให้ครูสอนตามแผนจัดการเรียนรู้					
66	ผู้บริหารใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับเพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย					
67	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจ					
68	ผู้บริหารนิเทศแบบกัลยาณมิตร					
69	ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)					
70	ผู้บริหารมีการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และ บันทึกการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
71	ผู้บริหารประเมินการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายและนำ ผลการประเมินมาปรับปรุงการสอน และใช้ประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ					
72	ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินตนเองของครูผู้สอนและนำ ผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
73	ผู้บริหารวางแผนการนิเทศและประเมินผลการเรียน การสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ครูทราบผลการประเมินเพื่อ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
74	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ครูพึงพอใจต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	✓				
00	ครูพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูพึงพอใจต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1	ครูพึงพอใจต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน					
2	ครูพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียน					
3	ครูพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน					
4	ครูพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
5	ครูพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน					
6	ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
7	ครูพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					
8	ครูพึงพอใจต่อมาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน					
9	ครูรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน					
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้						
10	มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที่องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน					
11	มีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ					
12	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13	มีการส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
14	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน					
15	มีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
16	นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตลอดจน มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
17	นักเรียนมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
18	นักเรียนสามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้					
19	นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้					
20	นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
21	นักเรียนมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
22	นักเรียนมีผลการทดสอบในระดับสถานศึกษา (Final Test) ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
บรรยากาศของโรงเรียน						
23	มีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัยแก่นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
24	มีบริการสื่อสันทนาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน					
25	มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
26	มีระบบและมาตรการความปลอดภัยของนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน					

ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 24 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา								
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา								
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา								
70	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
72	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน								
1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	0	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน								
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	1	0.63
	2	0.73
	3	0.81
	4	0.79
	5	0.23
	6	0.55
	7	0.44
	8	0.43
	9	0.534
	10	0.68
	11	0.78
	12	0.49
2. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	13	0.60
	14	0.82
	15	0.75
	16	0.79
	17	0.79
	18	0.67
	19	0.84
	20	0.69
	21	0.67
	22	0.47
	23	0.41
	24	0.62

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
2. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (ต่อ) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	25	0.77
	26	0.83
	27	0.73
	28	0.78
3. การพัฒนานักเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	29	0.65
	30	0.69
	31	0.74
	32	0.74
	33	0.75
	34	0.69
	35	0.55
	36	0.74
	37	0.64
	38	0.58
	39	0.60
4. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	40	0.50
	41	0.77
	42	0.75
	43	0.77
	44	0.83
	45	0.81
	46	0.75
	47	0.73
	48	0.79
	49	0.65
50	0.78	

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
5. บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอนการค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	51	0.81	
	52	0.82	
	53	0.86	
	54	0.73	
	55	0.72	
	56	0.76	
	57	0.75	
	58	0.76	
	59	0.81	
	60	0.72	
	61	0.71	
	62	0.78	
	6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	63	0.81
		64	0.88
65		0.77	
66		0.79	
67		0.86	
68		0.75	
69		0.74	
70		0.76	
71		0.78	
72		0.74	
73		0.69	
74		0.74	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา เท่ากับ 0.99			

จากตาราง 25 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41–0.88 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.20 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.99 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.91
2. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95
3. การพัฒนานักเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
4. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95
5. บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97
6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	1	0.77
	2	0.82
	3	0.58
	4	0.78
	5	0.75
	6	0.69
	7	0.84
	8	0.87
	9	0.77

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90	10	0.71
	11	0.71
	12	0.77
	13	0.77
	14	0.75
	15	0.69
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	16	0.79
	17	0.69
	18	0.67
	19	0.72
	20	0.75
	21	0.78
	22	0.76
4. บรรยากาศของโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90	23	0.79
	24	0.67
	25	0.78
	26	0.69
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.97		

จากตาราง 26 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58–0.87 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.20 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96
2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96
4. บรรยากาศของโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา



แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้เสนอความคิดเห็น.....
 ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาโดยกำหนดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในครั้งนี้

นางอรอุมา ไกลัสน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมิน ตนเองของครูผู้สอนและนำผลมาปรับปรุงการเรียน การสอน		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือครูในการ พัฒนาระบบงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศแบบกัลยาณมิตร		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนิเทศและ ประเมินผลการเรียนการสอนร่วมกับครู และแจ้งให้ ครูทราบผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอน		
1) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดของ ท่านควรเป็นอย่างไร		

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อส่งผลต่อผลสำเร็จของนักเรียน		
1) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางอรอุมา ไกล่ฝน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 กรกฎาคม 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 432 หมู่ 3 ตำบลคำบ่อ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านตาตภูวง อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนธรรมบวรวิทยา อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร