



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

พนิดา มิ่งมิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN SAHAWITTAYAKET RAYONG 1 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG



PANNIDA MINGMIT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พณินดา มิ่งมิตร จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิจฐา มาเชก)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี งามกนก)

สมพงษ์ธรรม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิจฐา มาเชก)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญา อุระวิชิตระกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920301: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

พณินดา มิ่งมิตร : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (INSTRUCTIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SAHAWITTAYAKET RAYONG 1
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI
RAYONG) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามนกนก, ปุณณัฐฐา มาเชค ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
จำนวน 297 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์
แบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่
และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มี
วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทาง
สถิติ

3. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปในองค์รวมได้ดังนี้
1) ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ผ่านการร่วมกันทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตร และการวัด ประเมินผล โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย 3) ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารควรสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายในโรงเรียน และ 5) ผู้บริหารควรสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรให้ครูดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม

65920301: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: Leadership, Instructional Leadership, Administrators

PANNIDA MINGMIT : INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SAHAWITTAYAKET RAYONG 1 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG. ADVISORY COMMITTEE: SUMETH NGAMKANOK, PUNNITHTHA MRAZEK 2024.

The purposes of this research were to study and compare instructional leadership of school administrators in Sahawittayaket Rayong 1 under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, as classified by educational qualifications, work experience, and school size, and to investigate guidelines for improvement of academic leadership of the school administrators. The sample used in the study consisted of 297 teachers working in the school in Sahawittayaket Rayong 1 under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, derived by a stratified random sampling, using school size as a criterion. The instrument used for data collecting was a five leveled rating scale questionnaire and an open-ended interview schedule. The statistics utilized in analyzing the data were Mean, Standard Deviation, *t*-test, One-way ANOVA, Scheffe's method and content analysis.

The results of the study were as follows.

1. The instructional leadership school administrators in Sahawittayaket Rayong 1 under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, overall is at a high average level. and each aspect has an average level of up to the highest.

2. The instructional leadership school administrators in Sahawittayaket Rayong 1 under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, classified by educational qualifications was found statistically significant difference at .05 level ($p < .05$) when it was rated teachers with different educational qualifications, except in the except for creating a climate conducive to learning and monitoring student progress no statistically significant difference.

3. The instructional leadership school administrators in Sahawittayaket Rayong 1 under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, classified by work experience was

found statistically significant difference at .05 level ($p < .05$) when it was rated teachers with different work experiences, except in the except for monitoring student progress no statistically significant difference.

4. The instructional leadership school administrators in Sahawittayaket Rayong 1 under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, classified by school size was found statistically significant difference at .05 level ($p < .05$) when it was rated teachers affiliated with schools of different sizes.

5. Guidelines for improving the instructional leadership school administrators in Sahawittayaket Rayong 1 under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong were: 1) Administrators should involve teachers in setting the vision, mission, and goals of the school. Through jointly making a plan to develop the quality of education. 2) Administrators should develop teachers to have knowledge about curriculum preparation and measurement and evaluation by promoting and supporting teachers to evaluate according to actual conditions. with various evaluation methods. 3) Administrators should build morale at work. To make personnel work happily As a result, the work achieves its objectives efficiently. 4) Administrators should promote the use of modern media and technology in operations within the school and 5) Administrators should support and allocating resources for teachers to carry out various projects to develop the quality of education appropriately.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชค อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภู่อัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และการเขียนงานนิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ และนางสุมาลี สุขสารผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่ ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำเครื่องมือไปใช้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคุณครูในสหวิทยาเขตระยอง 1 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนครู เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนเป็นกำลังใจและแรงผลักดันในการศึกษาวิจัยจนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยบูรพาผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อันล้ำค่าอันนี้เป็นอย่างสูง คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระและคณาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอย นาม ณ ที่นี้

พนัสนิศา มิ่งมิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	๗
สารบัญรูปภาพ	๘
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
คำถามของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	7
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา	7
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	8
3. ตัวแปรที่ศึกษา	8
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสห	
วิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	9

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	9
2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	15
ที่ตั้ง 15	
เขตการปกครอง.....	15
ทิศทางการพัฒนาการศึกษา	16
วิสัยทัศน์.....	16
ค่านิยมองค์กร	16
พันธกิจ	16
เป้าประสงค์	17
นโยบาย กลยุทธ์	18
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	19
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	19
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	20
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	21
ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories).....	22
ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)	22
ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories).....	24
ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฎิรูป (Transformational Leadership Theories)	26
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	27
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	27

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ	28
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	30
การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	41
การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	42
การพัฒนาวิชาชีพ	43
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	44
การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	45
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	46
วุฒิการศึกษา.....	46
ประสบการณ์ในการทำงาน	47
ขนาดโรงเรียน	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
งานวิจัยภายในประเทศ.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	55
ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
แบบสอบถาม	56
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	57
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการทำข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	61

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสห วิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	63
ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	64
แบบสัมภาษณ์	64
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	64
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการทำข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 5	99
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	109
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	109
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก	120

ภาคผนวก ข	126
ภาคผนวก ค	140
ภาคผนวก ง.....	147
ประวัติย่อของผู้วิจัย	149



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	39
ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกขนาดโรงเรียน ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง	55
ตารางที่ 3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน.....	69
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	70
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้อ	71
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ	73
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ	74
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	76
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ	77

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	79
ตารางที่ 11 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและ รายด้าน	80
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	81
ตารางที่ 13 เปรียบเทียบ รายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยรวมและรายด้าน	83
ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม	84
ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	84
ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	85
ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	86
ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	86

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	88
ตารางที่ 20 เปรียบเทียบ รายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน	90
ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม	91
ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	92
ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	93
ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	94
ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	95
ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	96
ตารางที่ 27 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	97

ตารางที่ 28 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	141
ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	148



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกาภิวัตน์มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของทุกคน รวมทั้งในระดับชุมชน สังคม ประเทศ และในระดับนานาชาติ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวมีทั้งด้านที่มีคุณประโยชน์และด้านที่เป็นโทษ หากพิจารณาด้านการศึกษาในปัจจุบันกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นส่วนที่รับผลจากโลกาภิวัตน์อย่างมาก สำหรับประเทศไทย แนวทางการจัดการศึกษาปัจจุบันมีความหลากหลายทั้งในรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการ โดยเป้าหมายปลายทาง คือ ความมุ่งหวังที่จะให้ผู้เรียนที่เข้าสู่ระบบการศึกษาเป็นคนที่มีความรู้ (ปัญญา) มีความดี (คุณธรรม) มีความสุข (สุขภาพ) มีความสามารถ (ทักษะ) และมีความรับผิดชอบ (จิตสำนึก) (กัญญา เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, อภิชาติ อนุกุลเวช, และ ดาวประกาย ระโส, 2564) การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งในทุกมาตราสามารถส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ตามลักษณะและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องปรับตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษา กระบวนการเรียนอย่างสร้างสรรค์จึงสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนได้เพื่อปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ภานุมาศ หมอสินธุ์, พรทิพย์ ครามจันทิก, อิทธิฤทธิ์ ลีลาคุญญ์เลิศ, เกษม สุภสิทธิ์ และ อินทิรา มุ่งเมือง, 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 นี้ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งไม่เพียงก่อให้เกิดการเจ็บป่วย และเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความ

เข้มแข็งจากภายใน ให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2565)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำแผนที่สำคัญ ของหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อมโยง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อให้การบริหารแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่ สอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารการศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้มี ทิศทางที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) และเพื่อให้การจัดการศึกษารับรู้เป้าหมายและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อบริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจ ปรับประยุกต์ใช้หลักการ ทฤษฎีทางการบริหาร เพื่อบริหารจัดการและสนับสนุนระบบการเรียนรู้ของสถานศึกษา ช่วย ขับเคลื่อนการพัฒนานำสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารจึงนับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาท สำคัญในการบริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ เศรษฐกิจและสังคม การบริหารจัดการการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาการศึกษาทุกด้าน เพราะการศึกษา ของประเทศไทย มีคุณภาพทางการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับหลาย ประเทศที่อยู่ในระดับเดียวกัน ปัจจัยที่ทำให้คุณภาพการศึกษาไทยต่ำมาจาก ความด้อยคุณภาพของ ครู หลักสูตร วิธีการสอนอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การขาดระบบการ ประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ กล่าวคือ ภาวะผู้นำถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการ หนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา บ่งบอกถึงความพร้อม ความสามารถในการบริหารจัดการ การ สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น จากการ

เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้ได้ประสิทธิผลนั้น สามารถวัดได้จากการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และแก้ปัญหาได้ ดังนั้นการบริหารวิชาการจึงถือเป็นหัวใจของสถานศึกษา ต้องมีวิธีการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพ งานวิชาการถือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน ตลอดจนรวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทางด้านการบริหารงานวิชาการ และบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาย่อมต้องอาศัยโรงเรียนเป็นหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล (พระจันทอง จันทโชโต และ อุทัย ภิรมย์รัตน์, 2561) และ กิริตา บุญศุภย์ และ กล้า ทองขาว (2563) ยังได้กล่าวไว้อีกว่าผู้นำสูงสุดขององค์กรที่ใช้ภาวะผู้นำในการจัดการบริหารงานในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพขององค์กรและผลงานที่ผลิตออกมา โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่เป็นองค์กรเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสังคมสู่ผู้เรียนอันเป็นเยาวชนของชาติที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่เพื่อสร้างความเจริญให้กับสังคมและประเทศชาติต่อไป สถานศึกษาจึงต้องมีผู้นำที่มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานศึกษาปัจจุบัน คือ ผู้นำทางวิชาการ

Hallinger (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุม ที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางบริหารได้ รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วม กับ "หลักทางเทคนิค" ของการศึกษา คือการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วยความเชี่ยวชาญและความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพจึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กร และสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยของ อรอุมา ไกล่ฝน, ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์, และ วาโร เฟิงส์วส์ (2566) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับ นพมาศ ไทยภักดี, สุชุม พรหมเมืองคุณ, และ อุดมศิลป์ วงษ์วิชโรตติ (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างมากในทุกด้าน เฉพาะงานวิชาการเป็นถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างชัดเจน มีการจัดอบรมหลักสูตรที่จะพัฒนาครูไปในแนวทางที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ที่เน้น และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และสอดคล้องกับ วิเชียร กันหาจันทร์, ยุทธิดา ขาปัญญา, และ ชันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2561) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ จากที่กล่าวไปข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทุกด้าน

เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ พันธกิจ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) แต่จากรายงานข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ในรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จากข้อมูลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2560 – 2564 พบว่า ในปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยรวมลดลงกว่าปีการศึกษา 2563 คิดเป็นร้อยละ 7.6 และมีคะแนนเฉลี่ยในรายวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ลดลง คิดเป็นร้อยละ 10.8 30 และ 8.2 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565b)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อ

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

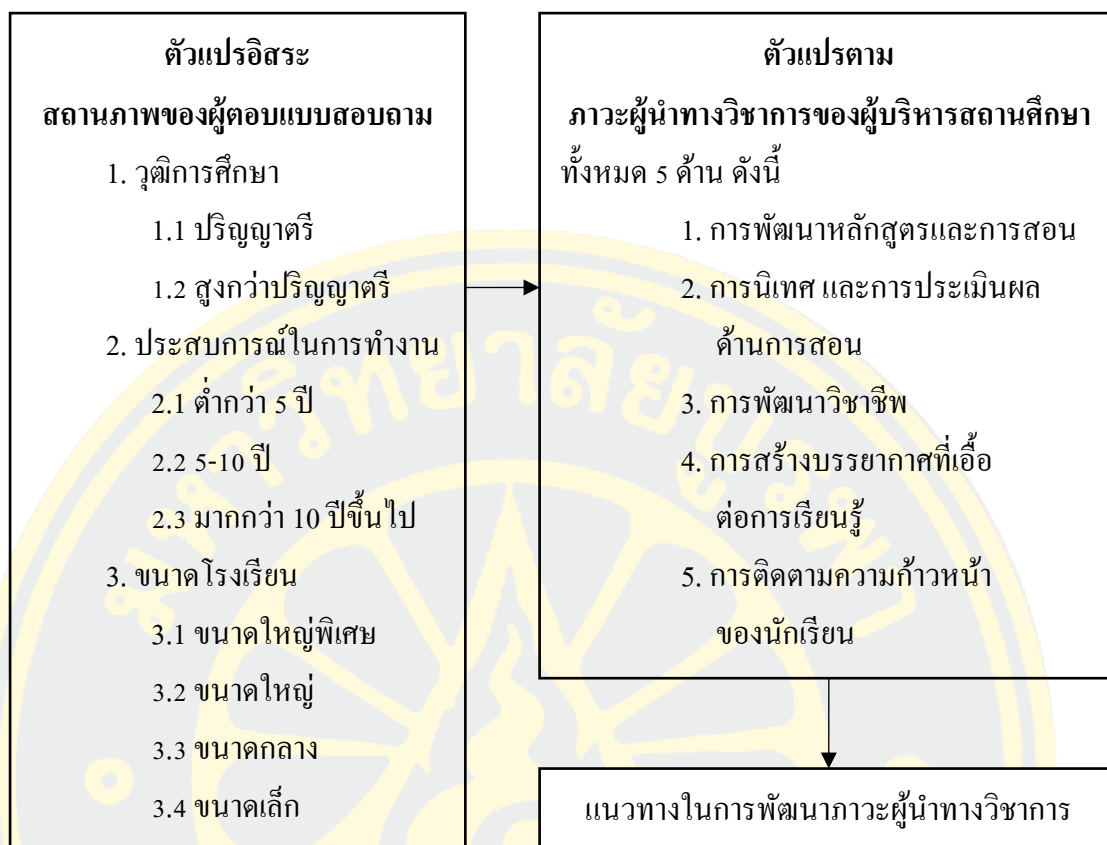
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสอนในขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985); McEwan (2002); Baguio and Tagadiad (2023); พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547); ชวนะ ทวีอุทิศ (2558); ศศิศ ศิริพรหมมา (2560); ปราการ ช่วยรักษา, ทองหล่อ วงษ์อินทร์, และ คำพันธ์ อัครเนตร (2560) และภคพร เลิกนอก และ เอกราช โขมิตพิมานเวช (2565) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยกันทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
2. การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน
3. การพัฒนาวิชาชีพ
4. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,314 คน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 297 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 ดังต่อไปนี้

1. วุฒิการศึกษา

- 1.1 ปริญญาตรี
- 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
- 2.2 5-10 ปี
- 2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

- 3.1 ขนาดใหญ่พิเศษ
- 3.2 ขนาดใหญ่
- 3.3 ขนาดกลาง
- 3.4 ขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 5 ด้าน

- 3.2.1 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- 3.2.2 การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน
- 3.2.3 การพัฒนาวิชาชีพ

3.2.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2.5 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
2. การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน
3. การพัฒนาวิชาชีพ
4. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 2) เป็นผู้ที่ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ และ 3) เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงพฤติกรรม โดยมีจุดหมาย เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในด้านวิชาการที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาครู การนิเทศ ติดตามผลการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดจุดมุ่งหมาย จัดทำโครงสร้างหลักสูตร กำหนดการวัดและประเมินผล หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลางสถานศึกษา และบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้ครูผู้สอนนั้นสามารถนำหลักสูตรที่ได้ไปทำการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากฎในการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

1.2 การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ถ่ายทอด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ลงไปสู่การปฏิบัติจริงภายในห้องเรียน โดยผ่านกิจกรรม การการเรียนรู้ต่าง ๆ จากครูผู้สอน ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจะมีการ ติดตามการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผ่านการเข้ามชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแจ้งผลย้อนกลับในการจัดการเรียน การสอน หรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ ของครูให้รับทราบเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

1.3 การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและวิชาชีพครู โดยมีแผนการดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงอบรมเพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ตามความต้องการ มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในระดับสถานศึกษา ภายในระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ สร้าง วิสัยทัศน์ให้ครูได้เห็น คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิด เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรก้าวหน้าทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่มีลักษณะของบุคคลที่ กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างครูให้มีความเข้มแข็งในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและ การเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่นตลอดจน ร่วมมือร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างกัน

1.4 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาการ จัด บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นแบบกายภาพ และนามธรรมทางจิตใจ ให้ส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ เหมาะสมและส่งเสริมการเรียนรู้ การให้ความมั่นคง และปลอดภัย ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้จะช่วยดึงพลังของผู้เรียน และครูผู้สอนออกมา ทำให้ครูสอน สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมี ความสุข มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการเรียน ซึ่งบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างได้

หลายวิธี เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เป็นต้น

1.5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นำเสนอเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการการพัฒนาและกำหนดรอบการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

2.1 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

3.1 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

3.2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี

3.3 ประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนในปีการศึกษา 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566) แบ่งโรงเรียนเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

4.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)

4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน)

4.3 โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน)

4.4 โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 499 คน)

5. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

7. โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้แก่ โรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนบ้านฉาง
กาญจนกุลวิทยา โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร โรงเรียนระยอง
วิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระศรี
นครินทร์ ระยอง โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม โรงเรียนนิคมวิทยา และโรงเรียน
มาบยางพรวิทยาคม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 ที่ตั้ง

1.2 เขตการปกครอง

1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

1.4 วิสัยทัศน์

1.5 ค่านิยมองค์กร

1.6 พันธกิจ

1.7 เป้าประสงค์

1.8 นโยบาย กลยุทธ์

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

4.1 วุฒิการศึกษา

4.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

4.3 ขนาดโรงเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ



สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ www.spm18.go.th

เขตการปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งการปกครองเป็น 2 จังหวัด

1. จังหวัดชลบุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การปกครอง ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาล ตำบล 29 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 58 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติซึ่งมีการเจริญเติบโต อย่างรวดเร็ว จังหวัดชลบุรีมี 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบ่อทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

2. จังหวัดระยอง แบ่งเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 8 อำเภอ 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน 80 ชุมชน ส่วน ด้านการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 22 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 42 แห่ง จังหวัดระยอง มี 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเขาชะเมา อำเภอบ้านฉาง อำเภอวังจันทร์ อำเภอปลวกแดง อำเภอแกลง อำเภอนิคมพัฒนาและอำเภอบ้านค่าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565a)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 1 จำนวน 12 โรงเรียน ดังนี้

1. วัดป่าประดู่
2. ระยองวิทยาคม
3. บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา
4. เพ็ญมาดาวิทยา

5. มาบตาพุดพันพิทยาคาร
6. ระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม
7. ระยองวิทยาคม ปากน้ำ
8. เฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ ระยอง
9. บ้านค่าย
10. ปลวกแดงพิทยาคม
11. นิคมวิทยา
12. มาบยางพรวิทยาคม

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของหน่วยงานอื่น ๆ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยง เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานระดับสากล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

“ซื่อสัตย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม” ตัวย่อ “ISPM” (Integrity Service mind Polite Morality)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความ ปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมี คุณธรรมจริยธรรม

3. ผู้เรียน และสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพตาม มาตรฐาน สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มี สมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัว ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนใน การจัดการศึกษา

นโยบาย กลยุทธ์

ข้อที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงและความปลอดภัย

กลยุทธ์

1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความมั่นคงและความปลอดภัยจากภัยทุรูปแบบ

ข้อที่ 2 สร้าง โอกาส ความเสมอภาค และการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมี

คุณภาพ

กลยุทธ์

1) สร้างโอกาส และความเสมอภาคการเข้าถึงบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อย่างทั่วถึง ที่มีคุณภาพ

ข้อที่ 3 ขกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน เพื่อเพิ่มขีด
ความสามารถในการ แข่งขันระดับนานาชาติและเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ส่งเสริมจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable
Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตาม
หลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีโรงเรียน
ในกลุ่ม จำนวน 12 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองระยอง อำเภอนิคมพัฒนา อำเภอบ้านค่าย
อำเภอบ้านฉาง และอำเภอปลวกแดง ด้วยแนวทางการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ พันธกิจ ซึ่ง
ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic
Corridor: EEC) และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แต่

จากรายงานข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ในปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยรวมลดลงกว่าปีการศึกษา 2563 คิดเป็นร้อยละ 7.6 และมีคะแนนเฉลี่ยในรายวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ลดลง คิดเป็นร้อยละ 10.8 30 และ 8.2 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565b)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพความสามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการจูงใจได้รับการยอมรับจากสมาชิกหรือผู้ตามมีคุณสมบัติและศักยภาพในการชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำ ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งจากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ สามารถแสดงได้ดังนี้

นฤมล เพ็ญศิริวรรณ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างในตัวผู้นำ ที่สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ จากตำแหน่งและอำนาจบารมี ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความผู้นำ ความรู้

ซัชพล ธรรมมา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และการเสริมพลังอำนาจซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรและผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

ปิยธิดา ทาปลัด (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นเทคนิค วิธีการความสามารถ หรือกระบวนการของบุคคลหนึ่งที่ใช้อิทธิพลของผู้นำ ในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมกันในการปฏิบัติงานหรือทำงานด้วยกับตนด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

สรพรเพชญ์ ไตรรงค์ (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถในการบริหาร ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ และ

สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายขององค์กร จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจได้

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถนำสมาชิกภายในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกัน ให้ประสบผลสำเร็จได้ โดยอาจเป็นการใช้อำนาจ การจูงใจ การบันดาลใจ การชักชวน การสร้างความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุนสมาชิกในองค์กร

บุญณัฐ พรมานุสรณ์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมการแสดงออก และความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำเกี่ยวกับการจูงใจ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ การใช้อิทธิพลในการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

หุชนันท์ แส่นกันยา (2565) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำหรือที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถรองใจ สามารถสร้างความเชื่อมั่น จูงใจ โน้มน้าวจิตใจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันให้ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นพรัตน์ เข้มโกสุม (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการทางพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยการบูรณาการทักษะทางการสื่อสาร ทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะทางจิตวิทยาและทักษะการบริหารจัดการสถานการณ์ของบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อกลุ่มบุคคลเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติตามจนบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพความสามารถด้านพฤติกรรมในการจูงใจ สร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างกระตือรือร้น ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนเสาหลักในการดำเนินงานให้บรรลุผล ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญต่อองค์กร มีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

ศิริชัย ลีโสม (2561) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า คือ การกระทำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะ

ทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ มีจิตใจที่กว้างขวาง องค์กรประกอบเหล่านี้ จะสร้างความน่าเชื่อถือ และความศรัทธาให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูย์ (2564) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐพล ชิตา (2565) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การนำบุคลากรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามที่วางไว้ และองค์กรที่ผู้นำที่สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ และการทำงานที่มีความสุข

สมเดช ไสสิน (2565) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการพัฒนาบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของโรงเรียนได้เป็นแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องมีความศรัทธาและศรัทธาในการชักชวน โน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้คล้อยตาม เพื่อร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติของผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากร พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มนัสวี ยาทองไชย (2565) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญทำให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยว ฟังฟังและร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอด ปลอดภัย มั่นคง และสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำ คือ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความจริงใจ และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น พยายามสื่อสารให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะไปให้ถึงซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำพาให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถสร้างบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามภายในองค์กร เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่สูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากที่สุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมา

แต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 โดยได้แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ Bass (1990) ได้รวบรวมงานวิจัยจนสามารถระบุคุณลักษณะผู้นำที่ดี 6 ประการ คือ

- 1) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics)
- 2) คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background)
- 3) คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and Ability)
- 4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality)
- 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic)
- 6) คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristic)

แพรวลิตา ภูมิภาส (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ เชื่อว่า ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของคนที่มีลักษณะโดดเด่น จะพบในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ เช่น มีคุณธรรมและมีความซื่อสัตย์ มีพลังและความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและปราณาดิที่จะนำผู้อื่น มีความสามารถด้านสติปัญญาและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

สรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ ความสามารถคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นโดยกำเนิดของบุคคล เช่น คุณลักษณะทางร่างกายคุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ รวมไปถึงลักษณะที่โดดเด่น เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเองและปราณาดิที่จะนำผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งคุณลักษณะที่โดดเด่นเหล่านี้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นได้

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ช่วงประมาณ ค.ศ. 1940 การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้ศึกษาและนักวิชาการส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนจากการศึกษาเรื่องทฤษฎีคุณลักษณะ มาเป็นการระบุนถึงความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน การพัฒนาและฝึกให้บุคคลกลายเป็นผู้นำได้ (อัมรินทร์ พานัด, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับ นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563) กล่าวว่า ทฤษฎีพฤติกรรม

ผู้นำ มีการพัฒนาและศึกษาในช่วงปี ค.ศ. 1940 - 1960 แนวคิดหลัก คือ ให้มองว่าผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพล มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ให้ศึกษาและสนใจในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ

Blake, Mouton and Bidwell (1962) ได้เสนอรูปแบบ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยแบ่งออกเป็น 9 ช่วง (A Nine-Point Scale or Concern) ต่อเนื่องกัน ตัวเลข 9 แสดงความสนใจในระดับมากที่สุด ตัวเลข 1 แสดงความสนใจในระดับน้อยที่สุด รูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายแบ่งลักษณะของผู้นำไว้ 5 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก (Production Oriented) ผู้นำรูปแบบนี้จะให้ความสนใจงานมาก และให้ความสนใจคนน้อย เป็นผู้นำที่วางแผนกำหนดแนวทางและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ไม่สนใจความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

2) ผู้นำแบบมุ่งคน (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำที่มุ่งคนจะใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นที่ความรู้สึกและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร สร้างผลงานโดยไม่กดดันผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ โดยผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เน้นความสุขความสนุกในการทำงาน ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและหลีกเลี่ยงการต่อต้าน

3) ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้นำจะสนใจคนและงานน้อยมาก ผู้นำที่มีอำนาจในตนเองน้อย ขาดการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะขาดภาวะผู้นำ ส่วนมากจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเพื่อให้งานดำเนินได้

4) ผู้นำแบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้นำที่หวังผลของงานเท่ากับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนระบบราชการ โดยเน้นขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ สามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวัง โดยผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

5) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้นำที่มุ่งให้ความสนใจทั้งงานและคน คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของผู้ตามต้องไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่สนุกมีความสุขและเอื้อต่อการทำงาน ความสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงานโดยพึ่งพาอาศัยกันและกัน ร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและผู้ตาม ผู้บริหารเชื่อว่าผู้ตามมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเพียงคอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่นและเกิดความคิดสร้างสรรค์

McGregor (1960) มีความเห็นว่า การทำงานร่วมกับคนต้องคำนึงถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ดีและ

มีประสิทธิภาพจะต้องให้ในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้เกิดความศรัทธาและความมุ่งมั่นในการทำงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X เป็นกลุ่มของคนไม่ชอบทำงาน เป็นคนที่ไม่อยากและไม่ชอบทำงาน แต่อยากได้เงิน เป็นคนขี้เกียจ บุคคลในกลุ่มนี้ต้องได้รับการควบคุมตลอดเวลา มีกฎระเบียบและมีการลงโทษ

Theory Y เป็นกลุ่มของคนที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน เกิดการเรียนรู้และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เต็มใจที่จะทำงานและพัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

บงกช วิจบ (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มุ่งนี้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ การทำความเข้าใจอิทธิพลของผู้นำ แบบแผนลักษณะทางพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับซึ่งผู้นำมักใช้ในการปฏิบัติงานและขณะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการทำความเข้าใจแบบแผนลักษณะทางพฤติกรรม จะช่วยให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่จะช่วยให้ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการสามารถเรียนรู้และสร้างขึ้นได้

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เกศณี กรุณเทศ (2562) ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำ ที่ให้ความสนใจกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยไม่มีรูปแบบลักษณะที่เป็นสากล แต่ภาวะผู้นำจะมีความเหมาะสมตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อื่น หรือกล่าวได้ว่า การใช้ภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กร

รัตนบงกช นิพนธ์ศิริผล (2563) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ คือ ผู้นำจะปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเลือกปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์

Fiedler and Chemers (1974) อธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มที่จะประสบความสำเร็จ ต้องขึ้นกับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับของแต่ละสถานการณ์ที่จะทำการควบคุมที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ

โดยที่พิคเลอร์เชื่อว่า รูปแบบพื้นฐานของผู้นำจะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำ ดังนั้น พิคเลอร์จึงพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพหรือเรียกย่อ ๆ ว่า LPC (Least-Preferred Co-worker: LPC) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีวัตถุประสงค์ในการวัดประเมินผลบุคคลว่า ผู้นำให้ความสำคัญมุ่งเน้นงาน หรือมุ่งเน้นความสัมพันธ์ พิคเลอร์เชื่อว่า การตอบแบบสอบถาม LPC จะสามารถตัดสินใจรูปแบบภาวะผู้นำเบื้องต้นได้ เรื่องที่จำเป็นต่อมาคือการจัดผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งพิคเลอร์ได้ระบุปัจจัยสถานการณ์ไว้ 3 สถานการณ์ ที่เป็นปัจจัยที่จะชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-member relations) เป็นระดับความมั่นใจ ความไว้วางใจ และการเคารพนับถือ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ถ้าผู้นำได้รับการยอมรับการสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าผู้นำที่ขาดการยอมรับและมีความสัมพันธ์ไม่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) โครงสร้างของงาน (Task structure) เป็นระดับโครงสร้างของงานที่มีการมอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความชัดเจนแน่นอนเพียงใด ถ้างานใดมีโครงสร้างที่ชัดเจน ผู้นำจะมีอำนาจในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าโครงสร้างของงานที่ไม่ชัดเจน

3) อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง (Position power) เป็นระดับหรือขอบเขตของอำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การไล่ออก การออกกฎระเบียบวินัย การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ถ้าผู้นำยังมีตำแหน่งงานสูงขึ้นขอบเขตของอำนาจจะยิ่งมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้อื่นได้มาก

Hersey and Blanchard (1982) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีความเชื่อว่า ผู้นำจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ตาม ดังนั้นจึงใช้บุคลิกภาพของผู้ตามเป็นตัวแปร สถานการณ์เป็นสิ่งที่สำคัญในการเป็นตัวกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับประสิทธิผล ซึ่งได้สรุปไว้ 4 รูปแบบ คือ

1) แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม ผู้นำลักษณะนี้จะต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2) แบบแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง ผู้นำลักษณะนี้ ผู้นำต้องคอยชี้นำและให้คำแนะนำระดับมาก ในสถานการณ์แบบนี้ ผู้นำต้องอธิบายแนวคิดการตัดสินใจของตัวเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามรายละเอียดของงาน

3) แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งมั่น ผู้นำลักษณะนี้ มีการชี้นำเพียงเล็กน้อย โดยผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมาก ในสถานการณ์นี้ผู้นำต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ

4) แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งมั่น ผู้นำลักษณะนี้ จะแสดงพฤติกรรมชี้นำและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตามสามารถตัดสินใจ รับผิดชอบการตัดสินใจและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ โดยไม่มีรูปแบบ แต่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Fullan and Germain (2006) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไว้ว่า ผู้บริหารควรจัดการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) 7 ด้าน คือ

- 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)
- 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence)
- 3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others)
- 4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst)
- 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
- 6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds)
- 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration)

ศิริรัตน์ ตรีเหรา (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบไปด้วยหลักการทั้งหมด 3 ประการ คือ

1) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความเป็นมิตร ความยุติธรรมและการส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา โดยแนะนำและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับและไว้วางใจในสติปัญญาของผู้ได้บังคับบัญชา ให้อิสระและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้บริหาร ยอมรับความสามารถและตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

3) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาผู้นำเชิงปฏิรูปไม่ควรกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาเพียงอย่างเดียวแต่ควรใช้การกระตุ้นทางสติปัญญาไปพร้อมกับบุคลิกภาพที่น่านับถือและการให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ในการมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานที่เป็นอยู่ ให้มีความทัดเทียมกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ มีการวางแผนให้เหมาะกับงาน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความเคารพ สร้างแรงจูงใจ พัฒนาบุคลากร ให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป คือ การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานเพื่อให้เหมาะกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน โดยผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ มีการบริหารความสัมพันธ์ มีอิทธิพลและสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความสามารถในการสร้างพันธมิตรความผูกพันและสามารถบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Cale, Delpino and Myran (2015) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าเป็นพฤติกรรมในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างวิสัยทัศน์แห่งความสำเร็จ การแบ่งปันภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการกำกับติดตามหลักสูตรและการสอน

ศศิ ศิริพรหมมา (2560) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น รูปแบบ เทคนิค วิธีการและกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการโน้มน้าว ชักจูงและสร้างความร่วมมือจากสมาชิกในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดประสิทธิผล

ณฐกร สร้อยทอง (2561) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือหน้าที่ ที่แสดงออกมาของผู้นำในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นพัฒนา ทักษะ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนถึงการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอนและงานที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหลัก โดย

ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการกำหนดภาระงานของโรงเรียนที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา

นรินทร์ อัมสวาสดี (2561) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน และร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

ทิตาภร ยิ้มสงวน (2565) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการโดยสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ภคพร เล็กนอก และ เอกราช โนษิตพิมานเวช (2565) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ในการนำทางการศึกษา กล่าวตัดสินใจที่นำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในด้านวิชาการที่กำหนดไว้ได้ โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในด้านวิชาการที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาครู การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

ณัฐกร ศรีอัยทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษานั้น คือมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งต้องมาจากการจัดการบริหารในด้านวิชาการโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้สถานศึกษานั้น ๆ ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา

ชัชพล ธรรมมา (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถจะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสอดคล้องกับนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ทำให้ครูเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธาและให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รอบรู้ในด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง

เนติ มโนปัญญา (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ แสวงส่งผลให้โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

อัญลีชา แสนภูมิ (2565) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนสถานศึกษาจนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษานั้นได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทาง การวางแผน การสนับสนุน และการควบคุมองค์กรหรือสถานศึกษา เพื่อให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้กำหนดไว้พร้อมทั้งมีบทบาทในการนำองค์กรหรือสถานศึกษาเดินหน้าโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ ซึ่งส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากที่กล่าวไปข้างต้น ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะงานวิชาการที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยกระบวนการนำ โฉมหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันของสถานศึกษา จึงมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

Hallinger and Murphy (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission)

ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) หมายถึง การกำหนดกรอบเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทุกส่วนภายในสถานศึกษา ให้มีแผนการปฏิบัติงานและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอันดับหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยทั้งนี้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการกำหนดและวางแผน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างบริบูรณ์

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals) เป็นอีกบทบาทที่มีความสำคัญของผู้บริหาร ในการสร้างการรับทราบรับรู้ข้อมูล เกี่ยวกับแผนงาน ทิศทาง วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ให้นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงสังคมชุมชน ได้ร่วมกันรับรู้รับทราบ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นหนึ่งเดียว และสามารถสะท้อนถึงภาพลักษณ์ความรักความสามัคคีภายในสถานศึกษา

ด้านที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing Instructional Program)

ประกอบด้วย

1. การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and Evaluating Instruction) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจลงไปสู่การปฏิบัติจริงภายในห้องเรียน โดยผ่านกิจกรรมกรรมกรเรียนรู้อย่างต่างๆ จากครูผู้สอน ซึ่งจะมีการติดตามการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหารทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อแจ้งผลย้อนกลับในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ ของครูให้รับทราบเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มาร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้

สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษา และบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้ครูผู้สอนนั้นสามารถนำหลักสูตรที่ได้ไปทำการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย

3. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress)

หมายถึง ตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและกำหนดกรอบการดำเนินงานของสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote School Climate)

ประกอบด้วย

1. การคุ้มครองเวลาในการสอน (Protecting Instructional Time) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ ปรึบลดกิจกรรมอื่นที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนออกจากตารางกิจกรรมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเป็นการคืนเวลาในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนอย่างเต็มที่ตามเวลาเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถใช้เวลาในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเอาใจใส่ดูแลครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา รู้สึกว่า โรงเรียนเป็นที่ที่มีความอบอุ่นส่งเสริมให้เด็กเกิดพัฒนาการที่ดีด้านอารมณ์สังคม การเรียนรู้ และสร้างเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลในเป็นสถานศึกษาที่พร้อมพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives for Teachers) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้สร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศให้แก่ครู บุคลากร ให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูได้แสดงออกถึงพฤติกรรม และยังสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย เมื่อผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม จะส่งผลในทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น การแสดงออกของครูจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development)

หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและวิชาชีพครู โดยมีแผนการดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงอบรมเพิ่มเติม องค์ความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในระดับสถานศึกษา ภายในระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ สร้างวิสัยทัศน์ให้ครูได้เห็นคุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์

5. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Enforcing Academic Standards)

หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ทำการกำหนดกรอบเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานทางวิชาการในระดับที่สูง มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน สังคม และโลกในศตวรรษที่ 21 ท้นต่อการแข่งขัน อันส่งผลให้ผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for Student)

หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นแบบกายภาพ และนามธรรมทางจิตใจให้ส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน และมีส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ เหมาะสมและส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้ครูสอนสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุข มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการเรียน

McEwan (2002) กล่าวถึง 7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน (Establish, Implement and Achieve Academic Standards) ผู้บริหารต้องเข้าใจเป้าหมาย และทิศทางที่สถานศึกษามุ่งไปอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมขององค์กร จะช่วยให้สามารถดำเนินงานอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพได้

2. เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับบุคลากร (Be an Instructional Resource for Your Staff) เป็นความร่วมมือ ร่วมใจ ของบุคลากรในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และ มีผลการทำงาน

3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Create a School Culture and Climate Conducive to Learning) เมื่อบรรยากาศสถานศึกษาแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้

และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงเป็นการง่ายต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษานี้ในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียน และครูออกมา ซึ่งบรรยากาศที่เอื้อต่อการสามารถสร้างได้หลายวิธี เช่น การจัดให้มีการปลอดคีย์ และเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ และให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนปฏิบัติในส่วนของตนอย่างดีที่สุด

4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน (Communicate the Vision and Mission of Your School) มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ให้เห็นว่าการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ ด้วยการทำกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ ทั้งนี้ต้องไม่ตั้งเป้าหมายสูงจนเกินไป โดยให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจน ก็เหมือนการเดินทางไร้จุดหมาย

5. ตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับทีมงาน (Set High Expectations for Your Staff) ผู้นำจะต้องทำงานอย่างหนักในการจะสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นการรวบรวมทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่อง ทักษะและความรู้เดิมที่แต่ละคนมีอยู่แล้ว และทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้น อันจะเป็นผลดีในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารคนให้มีลักษณะที่ดีขึ้น

6. พัฒนาครูให้เป็นผู้นำ (Develop Teacher Leaders) โดยให้ครูเป็นผู้ที่มีลักษณะของ บุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างครูให้มีความเข้มแข็งในการ ทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการ สอนและการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมมือร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างกัน

7. สร้างและรักษาความสัมพันธ์ในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครู และผู้ปกครอง (Establish and Maintain Positive Relationships With Students, Staff and Parents) การสร้างและ รักษาความสัมพันธ์ในทางบวกนั้น เริ่มจากการทำความเข้าใจในงานด้านต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือ ร่วมกัน โดยให้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ กรอบการทำงานต่าง ๆ ความสัมพันธ์ในทางบวก ต่อสถานศึกษา จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและได้รับความร่วมมือ จากทุกฝ่าย

Baguio and Tagadiad (2023) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การจัดเตรียมทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน (Instructional resource provider) เป็นการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการสอนอย่างอิสระ สามารถเข้าถึงได้อย่างเพียงพอ นักเรียนสามารถเข้าถึงสื่อการสอนได้ สามารถแนะนำครูท่านอื่นในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมถึงสามารถรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรการเรียนการสอนได้
2. การรักษาสถานะปัจจุบันที่มองเห็นได้ (Maintain visible presence) เป็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร กิจกรรมของ โรงเรียน และการจัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการสอน เป็นการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการสอนที่มีอยู่จริงของครู และการเข้ามามีส่วนร่วมในชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ
3. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) เป็นการพัฒนาวงวิชาชีพของครู และสนับสนุนให้ครูปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในชั้นเรียน การจัดประชุมครูเพื่อช่วยให้พวกเขาเติบโตในสายอาชีพ พัฒนาและติดตามผลเพื่อประเมินการพัฒนาวงวิชาชีพ และวางแผน โอกาส การพัฒนาวงวิชาชีพตามความต้องการ
4. การขยายเวลาในการจัดการเรียนการสอน (Maximize instructional time) เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกคนเตรียมพร้อมก่อนสอน และเข้าห้องเรียนตรงเวลา การดูแลนักเรียนทุกคนในชั้นเรียน การป้องกันการถูกรบกวนขณะจัดการเรียนการสอนจากภายนอก รวมถึงการพิจารณาบทลงโทษในการเข้าเรียนของนักเรียน
5. การติดตามความคืบหน้าของนักเรียน (Monitoring student's progress) โดยให้ครู รายงานความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบเป็นอันดับแรก จากนั้นหารือเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียน จากนั้นพบครูเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการเรียน และความก้าวหน้าของนักเรียน และบททบทวนงานของนักเรียน เมื่อมีการประเมินการสอนในชั้นเรียน
6. การให้ข้อมูลป้อนกลับในการเรียนการสอน (Feedback on teaching – learning) เป็นการชื่นชมยกย่องนักเรียนที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณะ และติดตามผลงานของนักเรียนในการประชุมครูผู้ปกครอง ยกย่องชื่นชมครูที่ทำผลงานได้ดี รวมถึงตักเตือนครูที่กระทำความผิดในการประชุมต่าง ๆ/จดหมายข่าว/บันทึกข้อความ จากนั้นให้ข้อเสนอแนะทั้งทางวาจา และลายลักษณ์อักษรแก่ครูผู้กระทำผิด

7. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) เป็นการตรวจสอบให้แน่ใจว่าครูสอนตามหลักสูตร สนับสนุนแผนการสอน เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อรับรายงานเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดย ก.ค.ศ. ระบุมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ
2. ปฏิบัติการสอน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต
3. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้
4. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
6. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ขณะ ทวีฤทธิ (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ กำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ ประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้

2. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ การวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนด จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การกำหนดการวัดและ ประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

3. การพัฒนานักเรียน คือ การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลใน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่งเสริมการสืบค้นความรู้ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน

4. การพัฒนาครู คือ การสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเป็น กิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครูและที่ครูต้องการ ส่งเสริม จัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคลร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู จัดตารางเวลาการฝึกอบรม ภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู นิเทศการสอนประเมินผลการทำงานของครู

5. การจัดบรรยากาศในสถานศึกษา คือ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้ความมั่นคงและปลอดภัย การพัฒนาสภาพแวดล้อม ศศิ ศิริพรหมมา (2560) กล่าวถึงรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 การสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทางการศึกษาในการ พัฒนาคูณภาพร่วมกัน การส่งเสริมและพัฒนาครูในการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพ การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำผลการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนเป็นตัวแทนในกิจกรรม พัฒนาด้านต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน ได้พัฒนาเต็มความสามารถ จบหลักสูตรตาม กำหนด เป็นบุคลากรที่ดีของชุมชน บุคลากรได้รับการยอมรับและเป็นผู้นำทางวิชาการของศูนย์ พัฒนามาตรฐานการศึกษา มีจิตสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และมีความสามารถในการนิเทศงาน

2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง มีการสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผน สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา สนับสนุนการบริหารงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สนับสนุนให้มีการรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่อชุมชนสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา มีความเป็นกัลยาณมิตร มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกฝ่าย มีหลักการบริหารงานวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เป็นนักประสานงานที่ดี จัดระบบสื่อสารภายในอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับชุมชน ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตร มีความรู้เรื่องการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง แต่งตั้งและให้ความสำคัญกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สนับสนุนคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งและให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ติดตามความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการอยู่เสมอ ตรวจสอบ กำกับติดตามผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เน้นการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต 3 - 5 ปี อย่างชัดเจน โดยการเห็นด้วยของทุกฝ่าย และเหมาะสมกับบริบท มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว มีหลักการบริหารที่ยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ริเริ่มการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแบบอย่าง และมีวิธีการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่เสมอ มีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ มีกระบวนการที่หลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ริเริ่มเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

5. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ สุจริต มีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการ

วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ มีการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง มีทักษะแสวงหาความรู้ อุทิศเวลาให้กับการทำงาน มีคุณลักษณะทางอารมณ์ บริหารโดยระบบคุณธรรม ใช้หลักสัปปริยธรรม 7 ในการบริหารสถานศึกษา มีคุณธรรมโดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ในการทำงานจัดให้มีระบบสื่อสารที่ดีภายในสถานศึกษา

ปราการ ช่วยรักษา et al. (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ
3. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการวางแผน
4. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โหมยิตพิมานเวช (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ผลสำเร็จหรือเป้าหมายของสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม วัดและประเมินผล
4. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
5. การมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลัก สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางตั้งเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 1 ถึงกักตักงานเจตพินที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

แหล่งที่มา											
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ		Hallinger and Murphy (1985)	McEwan (2002)	Baguio and Tagadiad (2023)	พร. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547)	ชวณะ ทวีศักดิ์ (2558)	ศศิ ศิริพรหมมา (2560)	หลักการ วิชาชีพ และคณะ (2560)	กพร เลิกนอก และคณะ (2565)	ความถี่	ร้อยละ
1	การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	✓								1	12.5
2	การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	✓	✓							2	25
3	การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	5	62.5
4	การพัฒนาหลักสูตรและการสอน	✓		✓	✓	✓	✓		✓	6	75
5	การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	✓		✓	✓	✓				4	50
6	การคุ้มครองเวลาในการสอน	✓		✓						2	25
7	การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	✓								1	12.5
8	การเอาใจใส่ดูแลครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด	✓	✓							2	25
9	การพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	5	62.5
10	การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	✓	✓			✓				3	37.5
11	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓			✓			✓	5	62.5

	Hallinger and Murphy (1985)	McEwan (2002)	Baguio and Tagadiad (2023)	พรม. ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2547)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2558)	ศศิ ศิริพรหมมา (2560)	โครงการ วิชาชีพ และคณะ (2560)	ภาพร เลิกนอก และคณะ (2565)	ความถี่	ร้อยละ
12 การเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับบุคลากร	✓								1	12.5
13 การตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับทีมงาน	✓								1	12.5
14 การจัดเตรียมทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน			✓	✓					2	25
15 การให้ข้อมูลย้อนกลับในการเรียนการสอน			✓						1	12.5
16 การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา				✓					1	12.5
17 การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา			✓						1	12.5
18 การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					✓	✓			2	25
19 การบริหารแบบมีส่วนร่วม						✓			1	12.5
20 การมีวิสัยทัศน์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						✓		✓	2	25
21 การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ						✓			1	12.5
22 การวางแผน							✓		1	12.5
รวม 22 องค์ประกอบ	11	7	7	6	6	5	4	5		

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการ 8 ท่าน พบว่า ม้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีจำนวน 22 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ องค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการที่มีความถี่ ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ดังนั้น องค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การพัฒนา หลักสูตรและการสอน 2) การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยแต่ละด้านมี รายละเอียด ดังต่อไปนี้

การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มาร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษา และบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้ครูผู้สอนนั้นสามารถ นำหลักสูตรที่ได้ไปทำการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรที่ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย

Baguio and Tagadiad (2023) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน เป็นการ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าครูสอนตามหลักสูตร สนับสนุนแผนการสอน ทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อรับรายงานเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน เป็นการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนา สมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ การวิเคราะห์ หลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การกำหนดการวัดและประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร

ศศิ ศิริพรหมมา (2560) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การมี ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตร มีความรู้เรื่องการวัดผล ประเมินผล การเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้ท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง

แต่งตั้งและให้ความสำคัญกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สนับสนุนคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งและให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ติดตามความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการอยู่เสมอ ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนด จุดมุ่งหมาย จัดทำโครงสร้างหลักสูตร กำหนดการวัดและประเมินผล หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษา และบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้ครูผู้สอนนั้นสามารถนำหลักสูตรที่ได้ไปทำการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูในการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียน ได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ลงไปสู่การปฏิบัติจริงภายในห้องเรียนโดยผ่านกิจกรรมกรรมการเรียนรู้ต่างๆ จากครูผู้สอน ซึ่งจะมีการติดตามการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อแจ้งผลย้อนกลับในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ ของครูให้รับทราบเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

Baguio and Tagadiad (2023) กล่าวว่า การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร กิจกรรมของโรงเรียน และการจัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการสอน เป็นการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการสอนที่มีอยู่จริงของครู และการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) กล่าวว่า การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ลงไปสู่การปฏิบัติจริง ภายในห้องเรียน โดยผ่านกิจกรรมกรรมกรการเรียนรู้ต่าง ๆ จากครูผู้สอน ส่งเสริมกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจะมีการติดตามการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร สถานศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผ่านการเข้าชมชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อแจ้งผลย้อนกลับในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ ของครู ให้รับทราบเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

การพัฒนาวิชาชีพ

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและวิชาชีพครู โดยมีแผนการดำเนินการพัฒนาตนเองตาม แผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงอบรมเพิ่มเติม องค์ความรู้ใหม่ มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในระดับสถานศึกษา ภายในระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ สร้าง วิสัยทัศน์ให้ครูได้เห็น คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิด เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์

McEwan (2002) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การให้ครูเป็นผู้ที่มีลักษณะ ของบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างครูให้มีความเข้มแข็งใน การทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการ สอนและการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคน อื่นตลอดจนร่วมมือร่วมปฏิบัติการกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างกัน

Baguio and Tagadiad (2023) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาทาง วิชาชีพของครู และสนับสนุนให้ครูปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในชั้นเรียน การจัดประชุมครูเพื่อช่วย ให้พวกเขาเติบโตในสายอาชีพ พัฒนาและติดตามผลเพื่อประเมินการพัฒนาทางวิชาชีพ และ วางแผนโอกาสการพัฒนาทางวิชาชีพตามความต้องการ

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การสนับสนุนให้ครูเข้า รวมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยจัด ให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครู ที่จำเป็นต่อครูและที่ครูต้องการ ส่งเสริมจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคลร่วมกับครูใน

การจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและวิชาชีพครู โดยมีแผนการดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงอบรมเพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ตามความต้องการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในระดับสถานศึกษา ภายในระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ สร้างวิสัยทัศน์ให้ครูได้เห็นคุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่มีลักษณะของบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างครูให้มีความเข้มแข็งในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูที่เชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่นตลอดจนร่วมมือร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างกัน

การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารการจัด บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นแบบกายภาพและนามธรรมทางจิตใจให้ส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน และมีส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ เหมาะสมและส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้ครูสอนสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการเรียน

McEwan (2002) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียน และครูออกมา ซึ่งบรรยากาศที่เอื้อต่อการสามารถสร้างได้หลายวิธี เช่น การจัดให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้ความมั่นคงและปลอดภัย การพัฒนาสภาพแวดล้อม

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาการจัด บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นแบบ

กายภาพ และนามธรรมทางจิตใจให้ส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ เหมาะสมและส่งเสริมการเรียนรู้ การให้ความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้จะช่วยดึงพลังของผู้เรียน และครูผู้สอนออกมา ทำให้ครูสอนสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการเรียน ซึ่งบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างได้หลายวิธี เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เป็นต้น

การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและกำหนดกรอบการดำเนินงานของสถานศึกษา

Baguio and Tagadiad (2023) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง เป็นการที่ครูรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบเป็นอันดับแรก จากนั้นพบครูเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการเรียน และความก้าวหน้าของนักเรียน และทบทวนงานของนักเรียน เมื่อมีการประเมินการสอนในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ส่งเสริมการสืบค้นความรู้ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นำเสนอเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า

และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการการพัฒนาและกำหนดกรอบการดำเนินงานของสถานศึกษา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถที่บุคคลได้รับ ซึ่งส่งผลต่อความคิด พฤติกรรม ทักษะคิดและค่านิยมที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจส่งผลถึงความรู้สึกร่วม ความสัมพันธ์หรือทัศนคติต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับศิริมา พันธ์สอาด (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ได้แก่ ด้านการประสานงานการนำหลักสูตร ไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชนก บุญทอง, อโนทัย ประสาน, และ สุภาพ เต็มรัตน์ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชัย สีโสม (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปานหทัย ปลงใจ และ กัลยมน อินทุสุต (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนที่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และสอดคล้องกับธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

พบว่า ความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเป็นตัวแปรต้น ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาทำการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา อาจทำให้ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองต่างกัน วุฒิการศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่เหมาะสมที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์จากการเรียนรู้ในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อการทำความเข้าใจ สถานการณ์ ปัญหา ตลอดจนความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ เจตคติ แตกต่างกัน ต้องอาศัยประสบการณ์ที่ดี ผู้มีประสบการณ์ย่อมมีการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีความรอบรู้และการแก้ปัญหาที่ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับ สุชิน ประสานพันธ์ และ เพ็ญภา สุขเสริม (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่าเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ฉันทพล ธิดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 6 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของชูดากร มุลมณี (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริฉัตร รัตนสุวรรณ (2565) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตาม

ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยสนใจและนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะ ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ส่งผลให้มีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียนต่างกันจึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ ฉัฐพล พัทธี (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ครูโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุชิน ประสานพันธ์ และ เพ็ญภา สุขเสริม (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับ เข็มนิษฐา พิมพ็ชื่น และ กัลยมน อินทุสุด (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แตกต่างกัน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สมมาตร สุวรรณจำ

และ ศรุติพงษ์ ภูวัชรวิธานนท์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์ และ อริสรา บุญรัตน์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า ขนาดโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการแก้ปัญหา และปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ขนาดโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องและควรพิจารณาและนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กันยารัตน์ ศรีเนตร (2559) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .26 - .76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและองค์ประกอบหลัก ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศของวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า รายองค์ประกอบกำหนดภารกิจของโรงเรียน และองค์ประกอบด้านการส่งเสริมบรรยากาศของวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นรายองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมรายองค์ประกอบและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นองค์ประกอบการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวม และด้านนิเทศและประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นริรัตน์ เทศกาล (2560) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23-.74 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิกการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกำหนดภารกิจวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ศิริมา พื้นสอาด (2560) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนใน

สถานศึกษาอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่า .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน และด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริชัย สีสอม (2561) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 208 คนได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22 ถึง .7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ

การทดสอบรายคู่ด้วย Scheffe's method ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านการควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผน

กำหนดภารกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Cale et al. (2015) ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทการศึกษาพิเศษ โดยมุ่งเน้นไปที่ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในการปรับปรุงหลักสูตร และผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนภายใต้แรงกดดันของขบวนการความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความจำเป็นในการมุ่งพัฒนาทักษะ และสภาพแวดล้อมที่สามารถส่งเสริมการเติบโต และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาพิเศษ

Gaitanidou, Laios, Derri and Chatzoudes (2023) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำทางวิชาการ เพื่อยกระดับการสอนแบบบูรณาการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนประถมในประเทศกรีซจำนวน 251 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยหลักของการศึกษานี้มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Baguio and Tagadiad (2023) ศึกษาอิทธิพลแบบเดี่ยวและแบบผสมของผู้นำทางวิชาการ และการขัดเกลาทางสังคมขององค์กรที่มีต่อการรับรู้ความสามารถตนเองของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาลระดับประถมศึกษาจำนวน 334 คน ซึ่งคัดเลือกจากโรงเรียน 10 แห่ง ในซันโต ประเทศฟิลิปปินส์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับสูงที่สุด ภาพรวมระดับการขัดเกลาทางสังคมขององค์กรของครู อยู่ในระดับสูง และภาพรวมของระดับความสามารถในการรับรู้ตนเองของครู อยู่ในระดับสูง

Loretta, Obilor, Nwogbo and Ubah (2023) ศึกษารูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไนจีเรีย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง 0.80 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,314 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 297 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกขนาด โรงเรียน ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	844	191
ขนาดใหญ่	241	54

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	207	47
ขนาดเล็ก	22	5
รวม	1,314	297

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดแบบสอบถามมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การทำงาน และ ขนาดโรงเรียน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
2. การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน
3. การพัฒนาวิชาชีพ
4. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้แนวทางการดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและวิธีดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดเตรียมงานวิจัย ขั้นตอนนี้ เป็นการจัดเตรียมงานวิจัย โดยศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัย และมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุมัติงานวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

2. การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามขอบเขตทางทฤษฎีของการวิจัยที่ได้มีการนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้ได้แนวทางในการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้อง และครอบคลุมตามขอบเขตทางทฤษฎีที่กำหนดไว้ โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้รับการแก้ไขและตรวจสอบแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (try out) แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้รับการสุ่มตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ผศ.ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่ญ อาจารย์ ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นางสาวมาลี สุขसार ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดป่าประดู่

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- +1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ Index of item objective congruency (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ (Try out) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .20-.58

7. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค Cronbach (1949) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

จากการนำแบบสอบถาม มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค Cronbach (1949) ได้ค่าความเชื่อมั่น .81

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคม อุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ ระยอง โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม โรงเรียนนิคมวิทยา และโรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม ซึ่งการเข้าร่วมการวิจัยนี้จะเป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

1.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย

1.1.1 ครูจากโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง รวมทั้งสิ้น 297 คน

1.1.2 สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

1.2 เกณฑ์การคัดออก

1.2.1 ไม่สามารถเข้าร่วมการวิจัยได้

1.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมการวิจัย

1.3.1 ขอลถอนตัวออกจากการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนเพร็ชมมาตาวิทยา โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ ระยอง โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม โรงเรียนนิคมวิทยา และโรงเรียนมาบยางพร วิทยาคม เพื่อจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัย แสกน QR code เพื่อทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถเลือกสถานที่ ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้ โดยอิสระและมีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอให้ผู้เข้าร่วมการวิจัย ตรวจสอบและกดส่งแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย กรณีที่ผู้เข้าร่วมวิจัย ต้องการหยุดตอบแบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

4. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูล และมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่หรือการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่น และผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น ซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

5. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ จำนวนค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ สรุปเป็นรายชื่อ และนำเสนอเป็นความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปเทียบเคียงเกณฑ์การประเมินของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้สูตรดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบที (*t-test*) โดยใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2, s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่ม

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffé) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน อัตราส่วนของความแปรปรวน (Variance Ratio)

MS_b แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม

4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 2) เป็นผู้ที่ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ และ 3) เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ คือ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2) เป็นผู้ที่ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ และ 3) เป็นผู้ที่มีความรู้ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened Ended)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้แนวทางการดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและวิธีดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงานวิจัย ขั้นตอนนี้ เป็นการเตรียมงานวิจัย โดยศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัย และมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุมัติงานวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

2. การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามขอบเขตทางทฤษฎีของการวิจัยที่ได้มีการนิยามศัพท์พาะ เพื่อให้ได้แนวทางในการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้อง และครอบคลุมตามขอบเขตทางทฤษฎีที่กำหนดไว้ โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้รับการแก้ไขแล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้รับการสุ่มตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์
 2. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 3. นำแบบสัมภาษณ์ถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
 4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้
 - 4.1 ดร.ณัฐฉน พุเตี๋มวงศ์ อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 ผศ.ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น อาจารย์ ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.3 นางสาวลลิต สุขสาร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดป่าประดู่
- การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้
5. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งการเข้าร่วมการวิจัยนี้จะไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

1.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย

1.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

1.1.2 เป็นผู้ที่ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ

1.1.3 เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

1.1.4 สนใจเข้าร่วมการวิจัย

1.2 เกณฑ์การคัดออก

1.2.1 มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามที่ระบุในเกณฑ์การคัดเลือกในข้อ 1.1.1-1.1.3

1.2.2 ไม่สามารถให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้

1.2.3 ไม่สามารถเข้าร่วมการวิจัยได้

1.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมการวิจัย

1.3.1 ขอดอนตัวออกจากกรวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในกรณีผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถให้การสัมภาษณ์ได้ ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกและขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญท่านใหม่ ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้การสัมภาษณ์ได้ ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ที่มีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว

3. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญจะถูกจัดเก็บไว้บน Google drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูล และมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่หรือการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่น และผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น ซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

5. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยขอ
เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าที (t-test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระที่จะแปรปรวน (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n = 297	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	229	77.10
สูงกว่าปริญญาตรี	68	22.90
รวม	297	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	83	27.90
5-10 ปี	120	40.40
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	94	31.60
รวม	297	100.00
ขนาดโรงเรียนที่สังกัด		
ขนาดใหญ่พิเศษ	191	64.30
ขนาดใหญ่	54	18.20
ขนาดกลาง	47	15.80
ขนาดเล็ก	5	1.70

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n = 297	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90

ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 รองลงมาเป็นประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และลำดับสุดท้าย ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90

ขนาดโรงเรียนที่สังกัดส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 64.30 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมและรายด้านโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อจัดระดับและอันดับ ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	n = 297			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.34	0.33	มาก	5
2 ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	4.40	0.30	มาก	4

ภาวะผู้นำทางวิชาการ		n = 297			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.42	0.31	มาก	3
4	ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.50	0.33	มาก	2
5	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.53	0.32	มากที่สุด	1
รวม		4.44	0.26	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน รองลงมาเป็นด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และสุดท้ายด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน		n = 297			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการร่วมกันพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.69	มาก	8
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น	4.35	0.68	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูกำหนด และใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม และยืดหยุ่นตามสภาพของสถานศึกษา	4.40	0.68	มาก	2

	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	n = 297			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจสอบการออกแบบการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร	4.26	0.71	มาก	10
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด	4.38	0.70	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนงบประมาณความรู้ที่เกี่ยวข้องให้ครู จัดทำและใช้เอกสาร และสื่อประกอบการเรียนการสอน	4.35	0.66	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนครูด้วยความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการประเมินหลักสูตรด้วยรูปแบบที่เหมาะสม	4.27	0.66	มาก	9
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนครูด้วยความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรด้วยรูปแบบที่เหมาะสม	4.32	0.69	มาก	7
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจสอบให้ครูนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียน	4.38	0.68	มาก	4
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และตรวจสอบครูในด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน	4.42	0.61	มาก	1
รวม		4.34	0.33	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และตรวจสอบครูในด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูกำหนดและใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลที่

เหมาะสมและยืดหยุ่นตามสภาพของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน		n = 297			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน	4.33	0.66	มาก	9
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวางแผนกำหนดปฏิทินนิเทศการสอนที่ชัดเจน	4.41	0.64	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายและตรวจสอบการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการสอน	4.35	0.67	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน	4.49	0.65	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอผลประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อเสนอแนะ ให้แก่ครูได้ตรงประเด็น	4.41	0.71	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.51	0.59	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้นำข้อเสนอแนะ จุดอ่อน และจุดแข็ง เข้ามาใช้กำกับติดตาม และช่วยเหลือครูในการทำงาน	4.44	0.60	มาก	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย กระตุ้น และสนับสนุนให้ครูใช้ผลการนิเทศในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	4.35	0.66	มาก	7
9	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนเปิดโอกาสหรือเวทีให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอน	4.32	0.69	มาก	10

ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	n = 297			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
10 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลไปวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป	4.35	0.65	มาก	8
รวม	4.40	0.30	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาให้นำข้อเสนอแนะ จุดอ่อน และจุดแข็ง เข้ามาใช้กำกับติดตาม และช่วยเหลือครูในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	n = 297			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน	4.35	0.66	มาก	9
2 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู	4.48	0.59	มาก	1
3 ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่เอกสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพให้ครูอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.63	มาก	8

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ		n = 297			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	4.43	0.63	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการตามความต้องการจำเป็นของครูอย่างทั่วถึง	4.40	0.67	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.44	0.60	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้	4.48	0.58	มาก	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ แก่ครู	4.44	0.61	มาก	4
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.32	0.66	มาก	10
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.45	0.67	มาก	3
รวม		4.42	0.31	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยใน
การจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครูและ

บุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	n = 297			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับ ครูผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่าง ทั่วถึง	4.48	0.64	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.40	0.70	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู และนักเรียนเหมาะสมต่อการใช้งาน	4.38	0.69	มาก	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรโต๊ะ-เก้าอี้ หรือที่นั่ง ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.77	0.53	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.68	0.59	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกโรงเรียนให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสม	4.40	0.65	มาก	8
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มี ความสะอาด และถูกสุขลักษณะ	4.54	0.60	มากที่สุด	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็น ระเบียบ ร่มรื่น และปลอดภัย	4.51	0.64	มากที่สุด	4
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่าง เพียงพอ	4.48	0.62	มาก	5
10	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากร ทางการศึกษา และนักเรียนอย่างทั่วถึง	4.35	0.64	มาก	10

ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	n = 297			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
รวม	4.50	0.33	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรร โต๊ะ-เก้าอี้ หรือที่นั่งให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น และปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรร โต๊ะ-เก้าอี้ หรือที่นั่งให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	n = 297			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล ติดตาม การวัด และประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.36	0.69	มาก	9
2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูพัฒนาและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย	4.69	0.59	มากที่สุด	3
3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ และสนับสนุน ครูด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	4.56	0.61	มากที่สุด	4
4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน	4.47	0.63	มาก	5

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	n = 297			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
5 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูนำแบบ รายงานพัฒนาการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ของผู้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหานักเรียน	4.39	0.68	มาก	8
6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน สำหรับการวางแผนพัฒนา เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	4.45	0.63	มาก	6
7 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบการช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนอย่างทั่วถึง	4.32	0.68	มาก	10
8 ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย นักเรียนที่ เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียนคนอื่น ๆ	4.79	0.40	มากที่สุด	2
9 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน นักเรียนที่เรียนดี	4.43	0.69	มาก	7
10 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรายงานผลการประเมิน ความก้าวหน้าของนักเรียนแก่นักเรียน และ ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	4.84	0.48	มากที่สุด	1
รวม	4.53	0.32	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการตรวจสอบ
ความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรายงาน
ผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่นักเรียน และผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ผู้บริหาร
สถานศึกษายกย่อง ชมเชย นักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียนคนอื่น ๆ และผู้บริหาร
สถานศึกษามอบหมายให้ครูพัฒนาและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปริญญาตรี $n = 229$				สูงกว่าปริญญาตรี $n = 68$			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.30	0.34	มาก	5	4.50	0.26	มาก	5
2 ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	4.36	0.30	มาก	4	4.51	0.27	มากที่สุด	4
3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.37	0.28	มาก	3	4.56	0.37	มากที่สุด	3
4 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.48	0.30	มาก	2	4.58	0.40	มากที่สุด	2
5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.54	0.23	มากที่สุด	1	4.59	0.22	มากที่สุด	1
รวม	4.41	0.21	มาก		4.55	0.24	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ

นักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n = 229		n = 68			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.30	0.34	4.50	0.26	-5.40	0.00*
2 ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	4.36	0.30	4.51	0.27	-3.81	0.02*
3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.37	0.28	4.56	0.37	-3.83	0.00*
4 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.48	0.30	4.58	0.40	-1.94	0.06
5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.54	0.23	4.59	0.22	-1.61	0.11
รวม	4.41	0.21	4.55	0.24	-4.59	0.04*

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ของ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ของ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ปี					5-10 ปี					มากกว่า 10 ปีขึ้นไป				
	n = 83					n = 120					n = 94				
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	อันดับ	
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.12	0.35	มาก	5	4.41	0.29	มาก	5	5	4.45	0.27	มาก	5	5	
2 ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	4.18	0.28	มาก	4	4.46	0.26	มาก	3	3	4.50	0.25	มาก	4	4	
3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.29	0.27	มาก	3	4.43	0.32	มาก	4	4	4.51	0.30	มาก	3	3	
4 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.34	0.29	มาก	2	4.49	0.30	มาก	2	2	4.65	0.33	มากที่สุด	1	1	
5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.55	0.23	มากที่สุด	1	4.54	0.25	มาก	1	1	4.55	0.19	มากที่สุด	2	2	
รวม	4.30	0.18	มาก		4.47	0.23	มากที่สุด			4.53	0.20	มากที่สุด			

จากตารางที่ 12 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการ พัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การสอน ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการ ประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทาง วิชาการ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการ สอน และด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบ รายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ		แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.84	2.92	32.16	0.00*
		ภายในกลุ่ม	294	26.69	0.09		
		รวม	296	32.53			
2	ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.23	2.61	36.98	0.00*
		ภายในกลุ่ม	294	20.78	0.07		
		รวม	296	26.00			
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.08	11.95	0.00*
		ภายในกลุ่ม	294	26.47	0.09		
		รวม	296	28.62			
4	ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	4.41	2.21	23.34	0.00*
		ภายในกลุ่ม	294	27.79	0.09		
		รวม	296	32.20			
5	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.00	0.08	0.92
		ภายในกลุ่ม	294	15.13	0.05		
		รวม	296	15.14			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	2	2.60	1.30	30.11	0.00*
		ภายในกลุ่ม	294	12.71	0.04		
		รวม	296	15.31			

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheff's method ปรากฏผลดังตารางที่ 14-18

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.30	4.47	4.53
ต่ำกว่า 5 ปี	4.30	-	-.17*	-.24*
5-10 ปี	4.47		-	-.07
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.53			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.12	4.41	4.45
ต่ำกว่า 5 ปี	4.12	-	-.29*	-.33*
5-10 ปี	4.41		-	-.04
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.45			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร
และการสอน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสภวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.18	4.46	4.50
ต่ำกว่า 5 ปี	4.18	-	-.28*	-.32*
5-10 ปี	4.46		-	-.04
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.50			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ และการ
ประเมินผลด้านการสอน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.29	4.42	4.51
ต่ำกว่า 5 ปี	4.29	-	-.13*	-.22*
5-10 ปี	4.42		-	-.09
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.51			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.34	4.49	4.65
ต่ำกว่า 5 ปี	4.34	-	-.15*	-.32*
5-10 ปี	4.49		-	-.16*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.65			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี
ขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง
บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงาน 5-10 ปี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความ
คิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยวิธีการทดสอบค่า
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ 2565

	ขนาดใหญ่พิเศษ				ขนาดใหญ่				ขนาดกลาง				ขนาดเล็ก			
	n = 191				n = 54				n = 47				n = 5			
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	4.41	0.30	มาก	5	4.48	0.17	มาก	5	4.00	0.26	มาก	4	3.60	0.35	มาก	3
2 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.45	0.27	มาก	4	4.50	0.16	มาก	3	4.10	0.28	มาก	2	3.78	0.25	มาก	2
3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.52	0.22	มากที่สุด	3	4.50	0.15	มาก	3	3.97	0.24	มาก	5	3.60	0.19	มาก	3
4 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.61	0.24	มากที่สุด	1	4.59	0.14	มากที่สุด	1	4.05	0.24	มาก	3	3.48	0.22	ปานกลาง	5
5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.58	0.21	มากที่สุด	2	4.56	0.19	มากที่สุด	2	4.43	0.27	มาก	1	4.32	0.30	มาก	1
รวม	4.52	0.17	มากที่สุด	มาก	4.53	0.08	มากที่สุด	มาก	4.11	0.12	มากที่สุด	มาก	3.76	0.11	มากที่สุด	มาก

จากตารางที่ 19 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทาง วิชาการโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการ สอน และด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและ รายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมและ รายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน ด้านการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมและราย ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการ พัฒนาวิชาชีพ และด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบ รายคู่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ		แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.15	3.38	44.32	0.00*
		ภายในกลุ่ม	293	22.38	0.08		
		รวม	296	32.53			
2	ด้านการนิเทศ และการ ประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.43	2.48	39.03	0.00*
		ภายในกลุ่ม	293	18.58	0.06		
		รวม	296	26.00			
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	15.04	5.01	18.08	0.00*
		ภายในกลุ่ม	293	13.59	0.05		
		รวม	296	28.62			
4	ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	17.35	5.78	14.14	0.00*
		ภายในกลุ่ม	293	14.85	0.05		
		รวม	296	32.20			
5	ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	0.39	8.24	0.00*
		ภายในกลุ่ม	293	13.96	0.05		
		รวม	296	15.14			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	3	8.96	2.99	37.83	0.00*
		ภายในกลุ่ม	293	6.35	0.02		
		รวม	296	15.31			

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheff's method ปรากฏผลดังตารางที่ 21-26

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่			
		พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	4.52	4.53	4.11	3.76
ขนาดใหญ่อพิเศษ	4.52	-	-.01	.41*	.76*
ขนาดใหญ่	4.53		-	.42*	.77*
ขนาดกลาง	4.11			-	.35*
ขนาดเล็ก	3.76				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน แตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อพิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อพิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อพิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อพิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อพิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.41	4.48	4.00	3.60
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41	-	-.07	.41*	.81*
ขนาดใหญ่	4.48		-	.48*	.88*
ขนาดกลาง	4.00			-	.40*
ขนาดเล็ก	3.60				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน แตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.46	4.50	4.10	3.78
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.46	-	-.05	.36*	.67*
ขนาดใหญ่	4.50		-	.41*	.72*
ขนาดกลาง	4.10			-	.32
ขนาดเล็ก	3.78				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.52	4.50	3.97	3.60
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.52	-	.02	.55*	.92*
ขนาดใหญ่	4.50		-	.53*	.90*
ขนาดกลาง	3.97			-	.37*
ขนาดเล็ก	3.60				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาวิชาชีพ สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาวิชาชีพ สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.61	4.59	4.05	3.48
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.61	-	.03	.56*	1.13*
ขนาดใหญ่	4.59		-	.53*	1.11*
ขนาดกลาง	4.05			-	.57*
ขนาดเล็ก	3.48				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.58	4.56	4.43	4.32
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.58	-	.02	.16*	.25
ขนาดใหญ่	4.56		-	.14*	.24
ขนาดกลาง	4.43			-	.11
ขนาดเล็ก	4.32				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง โดยครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน สูงกว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้จำแนกผลตามรายด้านและแบบองค์รวม ปรากฏผลดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	1 ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และวางแผนในการจัดหลักสูตร 2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่โดดเด่น 3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน
ด้านการนิเทศ และการประเมินผล ด้านการสอน	1 ผู้บริหารควรมีการนิเทศแบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน พร้อมให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ครู โดยในการเตรียมแผนการสอน เอกสาร และสื่อต่าง ๆ ไปจนถึงการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 2 ผู้บริหารควรนำผลการนิเทศการสอน มาพัฒนาคุณภาพนักเรียน และคุณภาพการสอนของครู
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	1 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ รวมทั้งให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา 2 ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้มี เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน 3 ผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมี หรือขอเลื่อนวิทยฐานะ
ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1 ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรให้กับครู สำหรับจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้นักเรียนอย่างเหมาะสม 2 ผู้บริหารควรพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น ปลอดภัย มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ 3 ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเหมาะสมต่อการใช้งานของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	1 ผู้บริหารควรสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูพัฒนา และใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย 2 ผู้บริหารควรสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน 3 ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชย นักเรียนที่มีผลงานโดดเด่นในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียนคนอื่น
แบบองค์รวม	1 ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ผ่านการร่วมกันทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2 ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตร และการวัด ประเมินผล โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย 3 ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 4 ผู้บริหารควรสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายในโรงเรียน 5 ผู้บริหารควรสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรให้ครูดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .20-.58 ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ .81 และแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open Ended) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการ และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอนตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนน

เฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และตรวจสอบครูในด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูกำหนดและใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและยืดหยุ่นตามสภาพของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ตามลำดับ

1.2 ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาให้นำข้อเสนอแนะ จุดอ่อน และจุดแข็ง เข้ามาใช้กำกับติดตาม และช่วยเหลือครูในการทำงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาลำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ตามลำดับ

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรโต๊ะ-เก้าอี้ หรือที่นั่งให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น และปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรโต๊ะ-เก้าอี้ หรือที่นั่งให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่นักเรียน และ ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย นักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียนคนอื่น ๆ และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูพัฒนาและใช้เครื่องมือวัด และประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรสรุปผลได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ

กว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันได้แก่ ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กับ
ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับครูที่
สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่น้อย กับครู
ที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยา
เขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปในองค์รวมได้ดังนี้
1. ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ผ่าน
การร่วมกันทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำ
หลักสูตร และการวัด ประเมินผล โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูประเมินตามสภาพจริง ด้วย
วิธีการประเมินที่หลากหลาย 3. ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงาน
อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารควร
สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายในโรงเรียน
และ 5. ผู้บริหารควรสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรให้ครูดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และราย

ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการ และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนครู ในเรื่องการประเมิน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูกำหนดและใช้เกณฑ์การวัด และประเมินผลที่เหมาะสม ยึดหยุ่น มีการกำกับ ตรวจสอบให้ครูนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนงบประมาณให้ครูจัดทำ เอกสาร และสื่อประกอบการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน เป็นการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มาร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษา และบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้ครูผู้สอนนั้นสามารถนำหลักสูตรที่ได้ไปทำการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชิน ประสานพันธ์ และเพ็ญภา สุขเสริม (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดาพร ทิพวัจนา และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผน และกำหนดปฏิทินการนิเทศการเรียนการสอนร่วมกับครู มีการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เสนอผลประเมิน และสนับสนุนให้ครูใช้ผลการนิเทศในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) ที่กล่าวว่า การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน เป็นการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริม

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Baguio and Tagadiad (2023) ที่กล่าวว่า การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน คือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการจัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการสอน เป็นการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการสอนที่มีอยู่จริงของครู และการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียน เพื่อสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธามาศ อุชชิน และ ปทุมพร เปียถนอม (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 49 สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพุดินันท์ แสงศิริวัฒน์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครู และบุคลากร สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการตามความต้องการจำเป็นของครูอย่างทั่วถึง มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ แก่ครู พัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังส่งเสริม สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับแนวคิดของชวณะ ทวีอุทิศ (2558) ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู โดยจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครูและที่ครูต้องการ ส่งเสริมจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคลร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือในหมู่ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรชัย ภักดีสุกผล, ชนมณี ศิลาณกิจ, รัตนา กาญจนพันธุ์, และ บุญมี พันธุ์ไทย (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคิด เฉลิมรัตน์

(2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนตำบลแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น จัดสรรโต๊ะ-เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ และแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น ปลอดภัย มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ นอกจากนี้ยังจัดสรรทรัพยากรให้กับครู เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้นักเรียนอย่างทั่วถึง มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และมีการดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McEwan (2002) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียน และครูออกมา ซึ่งบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนสามารถสร้างได้หลายวิธี เช่น การจัดให้มีการปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ปาน หทัย ปลงใจ และ กัลยมน อินทุสุต (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เข็มนิษฐา พิมพ์ชั้น และ กัลยมน อินทุสุต (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีวิธีการตรวจสอบความก้าวหน้าที่หลากหลาย มีการกำกับ ดูแล ติดตาม การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง ด้วยเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย โดยพิจารณารายงานพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อวางแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น มีการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้วยการรายงานผลการประเมินความก้าวหน้า หรือผลการ

เรียนของนักเรียนแก่นักเรียน และผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน ผ่านรายงานผลการศึกษา นอกจากนี้ยังจัดให้มีการยกย่อง ชมเชย นักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียนคนอื่น ๆ และมีการส่งเสริม สนับสนุน นักเรียนที่เรียนดี ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger, GümüS and BellibaS (2020) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการติดตามกำกับการทำงานของครู และใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้มาวางแผนพัฒนานักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนรัตน์ ประเสริฐผล และ อำนวย ทองโปรง (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์ และ อริสรา บุญรัตน์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน อาจมีทัศนคติ ความสนใจ หรือประสบการณ์ที่ได้รับผ่านการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มองเห็นภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา พินสอาด (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ได้แก่ ด้านการประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก บุญทอง,

อโนทัย ประสาน, และ สุภาพ เต็มรัตน์ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีการทำความเข้าใจสถานการณ์ ปัญหา ตลอดจนความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ เจตคติ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็น มุมมองต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไป สอดคล้องกับสุชิน ประสานพันธ์ และ เพ็ญภา สุขเสริม (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ณัฐพล ธิดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตากร มุลมณี (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ส่งผล

ต่อความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหาร โดยขนาดโรงเรียนที่ต่างกันจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งผู้บริหารสามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผ่านความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เข็มนิษฐา พิมพ์ชิ้น และ กัลยมน อินทุสุต (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 แตกต่างกัน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สมมาตร สุวรรณคำ และ สรุติพงศ์ ภูวธีรารานนท์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์ และ อริสรา บุญรัตน์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปในองค์รวมได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ผ่านการร่วมกันทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตร และการวัด ประเมินผล โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูประเมินตามสภาพจริง ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย
3. ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารควรสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานภายในโรงเรียน
5. ผู้บริหารควรสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรให้ครูดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ นครินทร์ อัมสวาสดี (2561) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและ

นักเรียน และร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน บรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ทิตาภร ยิ้มสงวน (2565) ที่กล่าวถึงความหมายของภาวะ ผู้นำทางวิชาการ โดยสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มี อิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การ พัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ มะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565) ที่กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอน ของครู และนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร ครูและนักเรียน ทำให้ครูเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธาและให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน นำมาซึ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องมี สมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รอบรู้ในด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีบทบาทในการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูออกแบบการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ของหลักสูตร ให้ครูใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ของนักเรียน กำกับ ติดตาม และตรวจสอบครูในด้านการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน รวมถึงการ วัดและประเมินผลผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณให้ครู จัดทำและใช้เอกสาร และสื่อประกอบการเรียนการสอน

2. ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน

ผู้บริหารและครูควรร่วมกันในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน และกำหนด ปฏิทินนิเทศการสอนที่ชัดเจน มอบหมายและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศการสอน ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมให้ข้อเสนอแนะ และสนับสนุนให้ครูใช้ผลการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอน เพื่อร่วมกันพัฒนา คุณภาพการศึกษาต่อไป

3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู อย่างชัดเจน สำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการตามความต้องการ จำเป็นของครูอย่างทั่วถึง อาจเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ แก่ครู พร้อมส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมี หรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และเปิดโอกาสให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรให้กับครูผู้สอน เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้นักเรียน อย่างเหมาะสม จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน และเหมาะสมต่อการใช้งานของครู พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น ปลอดภัย มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ จัดสรรให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครู และบุคลากรในด้าน ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ควรดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนอย่าง ทั่วถึง

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ผู้บริหารควรกำกับ ดูแล ติดตาม การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยให้ครู พัฒนาและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ หลากหลาย สนับสนุนครูให้วัดและ ประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน แก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน โดยพิจารณาจากแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อการวางแผนพัฒนา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนให้สูงขึ้น ยกย่อง ชมเชย ส่งเสริม สนับสนุน นักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียน คนอื่น ๆ และสนับสนุนให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่นักเรียน และ ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน

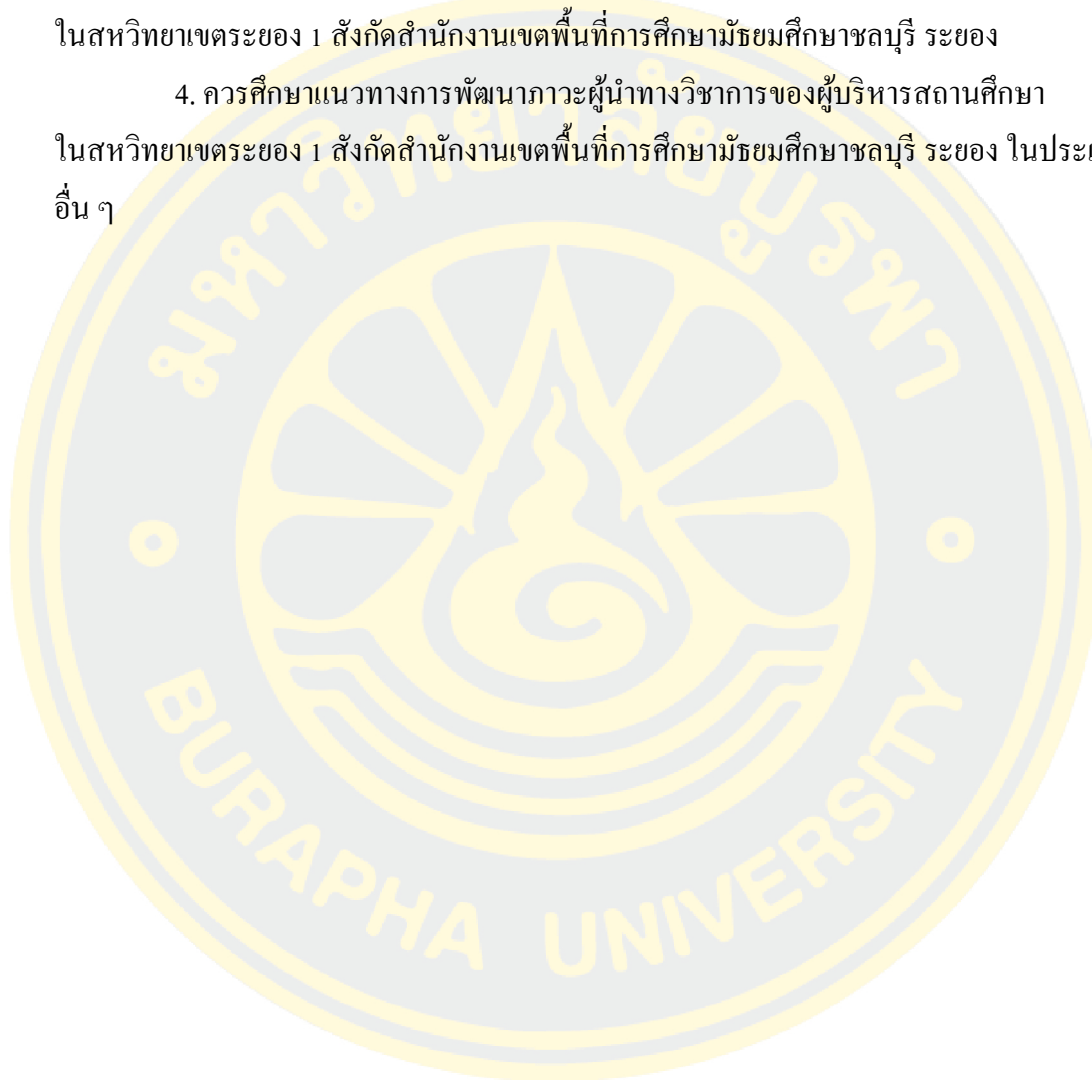
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ควบคู่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. ควบคู่ศึกษาในเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4. ควบคู่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในประเด็น
อื่น ๆ



บรรณานุกรม

- กัญญกร เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, อภิชาติ อนุกุลเวช และ ดาวประกาย ระโส. (2564). การจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(1), 352-360.
- กันยารัตน์ ศรีเนตร. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิริตา บุญศัพท์ และ กล้า ทองขาว. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3*. *วารสารสุทธปริทัศน์* 34(112).
- เจ็มนิษฐา พิมพ์ชื่น และ กัลยมน อินทสุต. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 11(1).
- คิด เกลิมรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนตาบลแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 441-454.
- จิรวรรณ เสาวคนธ์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวนะ ทวีอุทิศ. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ซัชพล ธรรมมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุดากร มูลมณี. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ณัฐกร ตรีโยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสอนของโรงเรียนบางละมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพล ธิดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐพล พัทธนิ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิตาทร ยิ้มสงวน. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญชนก บุญทอง, อโนทัย ประสาน และ สุภาพ เต็มรัตน์. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. มนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 15(2), 159-169.
- นครินทร์ อิ่มสวัสดิ์. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพมาศ ไทยภักดี, สุขุม พรหมเมืองคุณ และ อุดมศิลป์ วงษ์วัชรโชติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2).
- นพรัตน์ แยมโกสุม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นริรัตน์ เทศกาล. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(2), 119-125.
- เนติ์ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญญนุช พรมานุสรณ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปราการ ช่วยรักษา, ทองหล่อ วงษ์อินทร์ และ คำพันธ์ อัครเนตร. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 3(1).
- ปานหทัย ปลงใจ และ กัลยมน อินทุสุต. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 168-182.
- ปิยธิดา ทาปลัด. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระจันทอง จันทโชโต และ อุทัย ภิรมย์รัตน์. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา*, 19(2).
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก

- พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 14(1), 162-177.
- ภคพร เล็กนอก และ เอกราช โสมิตพิมานเวช. (2565). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 9(2), 76-85.
- ภานุมาศ หมอสินธุ์, พรทิพย์ ครามจันทิก, อิทธิฤทธิ์ สีสาคัญเลิศ, เกษม ศุภสิทธิ์ และ อินทรา มุงเมือง. (2564). พระราชบัญญัติการศึกษา: ความสำคัญต่อการจัดการเรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 7(3), 75-86.
- มณีนรัตน์ ประเสริฐผล และอานวย ทองโปรง. (2564). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่มอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 18(82), 96-105.
- มนัสวี ยาทองไชย. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มะไซดี อับดุลกอเดร์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิเชียร กันหาจันทร์, ชูริดา ชาญปัญญา และ ชันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1).
- ศศิ ศิริพรหมมา. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศักดิ์พร ทิพวงษา และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 9(2), 89-97.

- ศิริชัย ลีโสม. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริมา พันธ์อาด. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ตรีเหรา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช ไสสิน. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมมาตร สุวรรณคำ และ ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 4(1).
- สรรเพชญ์ ไตรรงค์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565ก). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565ข). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565ค). สรุปข้อมูลทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 DATA MANAGMENT CENTER (D M C).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570).

- สิริฉัตร รัตนสุวรรณ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุชิน ประสานพันธ์ และ เพ็ญภา สุขเสริม. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 8(2), 15-28.
- สุธามาศ อุชชิน และปทุมพร เป็ยนอม. (2563). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 49 สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. *วารสารครูพิบูล*, 7(2).
- หฤชนันท์ แสนกันยา. (2565). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรอุมา ไกล่ฝน, ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ และ วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 20(89).
- อัญสิษา แสนภูมิ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Baguio, E. D., & Tagadiad, C. L. (2023). The Influence Of Instructional Leadership And Organizational Socialization On Teacher Self-Efficacy. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(1).
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications (3 rd ed.)*. New York: The Free Press.
- Blake, R. R., Mouton, J. S., & Bidwell, A. C. (1962). Managerial grid. *Advanced Management-Office Executive*.
- Cale, M. C., Delpino, C., & Myran, S. (2015). Instructional leadership for special education in small to mid-size urban school districts. In *Leading Small and Mid-Sized Urban School Districts* 22(1), 155-172. Emerald Group Publishing Limited.
- Cronbach, L. J. (1949). *Essentials of psychological testing*.

- Fiedler, F., & Chemers, M. (1974). *Leadership and Effective Management*. Glenview: Illinois: Scott, Foresman and Co.
- Fullan, M., & Germain, C. S. (2006). *Learning places: A field guide for improving the context of schooling*: Corwin Press.
- Gaitanidou, A., Laios, A., Derri, V., & Chatzoudes, D. (2023). Transformational and Instructional Leadership in Cross-Thematic Teaching. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 19(1), 1-21.
- Hallinger, P. (2009). Leadership for the 21st century schools: From instructional leadership to leadership for learning.
- Hallinger, P., Gümüş, S., & Bellibaş, M. Ş. (2020). 'Are principals instructional leaders yet?' A science map of the knowledge base on instructional leadership, 1940–2018. *Scientometrics*, 122(3), 1629-1650.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The elementary school journal*, 86(2), 217-247.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Leadership style: Attitudes and behaviors*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lickert, R. (1967). *The human organization: its management and value*. New York.
- Loretta, O. N., Obilor, P. U., Nwogbo, M. O., & Ubah, C. G. (2023). INFLUENCE OF SCHOOL LEADERSHIP STYLES ON TEACHERS' PERFORMANCE IN PUBLIC SECONDARY SCHOOLS IN ANAMBRA STATE, NIGERIA. *African Journal of Educational Management, Teaching and Entrepreneurship Studies*, 9(2), 69-77.
- McEwan, E. K. (2002). *Seven steps to effective instructional leadership*: Corwin Press.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358(374), 5.





ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๘๑

วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวพนิดา มิ่งมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๒๐๓๐๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๖๒๙๔๖๕๑ หรือที่ E-mail: 65920301@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑาทะ รังสิโยภาส์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาทะ รังสิโยภาส์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๘๒

วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวพนนิดา มิ่งมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๔๒๐๓๐๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๖๒๙๔๖๕๑ หรือที่ E-mail: 65920301@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุมาลี สุขสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าประดู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวพนิดา มิ่งมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๒๐๓๐๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครง
งานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ
ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๖๒๔๔๖๕๑ หรือที่ E-mail:
65920301@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสียภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสียภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๕๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวพนิดา มิ่งมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๒๐๓๐๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวขำขัน ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน ๓๐ คน ระหว่าง วันที่ ๖ - ๑๒
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังกล่าวขำขัน ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๖๒๔๕๖๕๑
หรือที่ E-mail: 65920301@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ผศ.ดร. รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th
สำเนาเรียน ผอ.ร.ร.ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๘ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพนิดา มิ่งมิตร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสหวิทยาเขตระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน ๒๕๗ คน ระหว่าง วันที่ ๒๐ พฤษภาคม - ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๖๒๕๔๖๕๑ หรือที่ E-mail: 65920301@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

สำเนาเรียน ผอ.ร.ร.ในสังกัดสพม.ชลบุรี ระยอง



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยสำหรับงานนิพนธ์ ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกเป็นรายบุคคล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพนิดา มิ่งมิตร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
- ☐ 5-10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียนที่สังกัด

- ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ
- ☐ ขนาดใหญ่
- ☐ ขนาดกลาง
- ☐ ขนาดเล็ก

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสหวิทยาเขตระยอง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

โปรดอ่านและพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การพัฒนาหลักสูตรและการสอน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการร่วมกันพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับสาระการเรียนรู้มาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูกำหนดและใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและยืดหยุ่นตามสภาพของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจสอบการออกแบบการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนงบประมาณความรู้ที่เกี่ยวข้องให้ครู จัดทำและใช้เอกสาร และสื่อประกอบการเรียนการสอน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนครูด้วยความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการประเมินหลักสูตรด้วยรูปแบบที่เหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนครูด้วยความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรด้วยรูปแบบที่เหมาะสม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจสอบให้ครูนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และตรวจสอบครูในด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน					
การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวางแผนกำหนดปฏิทินนิเทศการสอนที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายและตรวจสอบการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการสอน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอผลประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อเสนอแนะ ให้แก่ครูได้ตรงประเด็น					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้นำข้อเสนอแนะ จุดอ่อน และจุดแข็ง เข้ามาใช้กำกับติดตาม และช่วยเหลือครูในการทำงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย กระตุ้น และสนับสนุนให้ครูใช้ผลการนิเทศในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเปิดโอกาสหรือเวทีให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลไปวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป					
การพัฒนาวิชาชีพ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่เอกสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพให้ครูอย่างต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการตามความต้องการจำเป็นของครูอย่างทั่วถึง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ แก่ครู					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างทั่วถึง					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้แก่ครูและนักเรียนเหมาะสมต่อการใช้งาน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรโต๊ะ-เก้าอี้ หรือที่นั่งให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสม					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ร่มรื่น และปลอดภัย					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนอย่างทั่วถึง					
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
41	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล ติดตาม การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
42	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูพัฒนาและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ และสนับสนุนครูด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูนำแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหานักเรียน					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนสำหรับการวางแผนพัฒนา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนอย่างทั่วถึง					
48	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย นักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียนคนอื่น ๆ					
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่นักเรียน และผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน					

แบบสัมภาษณ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา..... ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด....
☐ ปริญญาเอก
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาตรี
☐ อื่น ๆ.....
สาขาวิชา.....
สถาบัน.....
4. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

ประเด็นในการสัมภาษณ์

1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน อย่างไร

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน อย่างไร

3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน อย่างไร

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการนิเทศ และการ
ประเมินผลด้านการสอน อย่างไร

5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการ
พัฒนาวิชาชีพ อย่างไร

6. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการพัฒนาวิชาชีพ
อย่างไร

7. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างไร

8. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างไร

9. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างไร

10. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการตรวจสอบ
ความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างไร

11. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบบองค์รวม อย่างไร



ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางที่ 28 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การพัฒนาหลักสูตรและการสอน							
1	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดสาระการเรียนรู้มาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระ ให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีความหลากหลาย	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำครูในการออกแบบการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู จัดทำเอกสารและสื่อประกอบการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7	ผู้บริหารให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู ในเรื่องการประเมินหลักสูตร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู ในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารแนะนำให้ครูนำหลักสูตรไป ใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนใน ระดับห้องเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารแนะนำครูในการวัดและ ประเมินผลผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน							
11	ผู้บริหารร่วมกับครูในการวาง แผนการนิเทศการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการ กำหนดปฏิทินนิเทศการสอนที่ชัดเจน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการ ออกแบบเครื่องมือการนิเทศการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารพิจารณาแผนการจัดการ เรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารได้มีการบันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการ จัดการเรียนการสอนของครูด้วย วิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้โอกาสครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาวิชาชีพ							
21	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการสำรวจสภาพปัญหาความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการตามความต้องการของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
27	ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครู	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้							
31	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้กับครูผู้สอนหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารจัดสรรแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกต่อการใช้งาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารจัดสรรโต๊ะ-เก้าอี้ ให้เพียงพอแก่นักเรียน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
35	ผู้บริหารจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับนักเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารจัดสรรแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
37	ผู้บริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ	-1	1	1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
39	ผู้บริหารจัดสรรให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน							
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
42	ผู้บริหารให้คำแนะนำครูด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการแก้ปัญหา นักเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะผู้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหานักเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อสรุปผลนักเรียนที่เรียนอ่อนและนักเรียนที่เรียนดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
46	ผู้บริหารจัดให้มีการช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหาหรืออุปสรรคต่อ การเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย นักเรียนที่ เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียน คนอื่น ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน นักเรียนที่เรียนดี	1	-1	1	1	0.33	ใช้ ไม่ได้
49	ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการประเมิน ความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ นักเรียนทราบ	1	-1	1	1	0.33	ใช้ ไม่ได้
50	ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการประเมิน ความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	0.210	26	0.480
2	0.255	27	0.260
3	0.323	28	0.456
4	0.222	29	0.311
5	0.477	30	0.333
6	0.263	31	0.311
7	0.250	32	0.581
8	0.351	33	0.260
9	0.224	34	0.279
10	0.291	35	0.317
11	0.298	36	0.424
12	0.367	37	0.291
13	0.361	38	0.276
14	0.031	39	0.366
15	0.200	40	0.265
16	0.299	41	0.392
17	0.300	42	0.289
18	0.270	43	0.408
19	0.306	44	0.330
20	0.263	45	0.405
21	0.101	46	0.212
22	0.304	47	0.243
23	0.285	48	0.327
24	0.293	49	0.238
25	0.389	50	0.458

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น = .81

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพนิดา มิ่งมิตร
วัน เดือน ปี เกิด	6 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ข้าราชการครู โรงเรียนวัดป่าประดู่

