



**ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
AT NANGRONG CLUSTER CAMPUS OF THE SECONDARY  
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 32**

**Somruethai Onram**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Education Program in Educational Administration**

**December 2015**

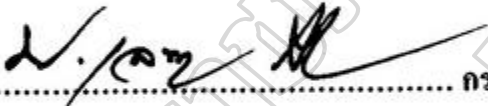
**Copyright of Buriram Rajabhat University**




คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสมฤทัย อ่อนรัมย์  
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

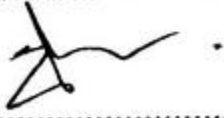
  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ กูเงิน)  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

  
..... กรรมการ  
(ดร.จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ)  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

  
..... กรรมการ  
(ดร.เบญจพร วรรณูปถัมภ์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน 2 8 S.ค. 2558 พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	
ชื่อผู้วิจัย	สมฤทัย อ่อนรัมย์	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 186 คน รวมทั้งสิ้น 205 คน แล้วทำการสุ่มตัวแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากแบบสอบถามของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test แบบ Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Two - Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน รองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศและประเมินผล ด้านการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรสิราช  
Buriram Rajabhat University

TITLE	Academic Leadership of School Administrators at Nangrong Cluster Campus of the Secondary Education Service Area Office 32		
AUTHOR	Somruethai Onram		
THESIS ADVISERS	Assistant Professor Dr. Prasert Phu-ngern	Major Advisor	
	Dr.Thitaporn Wiengwiset	Co – advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Education Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2015

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study opinions of school administrators and teachers towards academic leadership of the school administrators at Nangrong Cluster Campus of the Secondary Education Service Area Office 32 and 2) to compare their opinions leadership about the academic leadership, classified by their positions and school sizes.

The sample was randomly selected from the population by using the sample size via the table of Krejcie and Morgan. They were 205 respondents consisting of 19 school administrators and 186 teachers. At this stage the simple random sampling technique was utilized. The instruments used in the research were questionnaires developed by Hollinger and Murphy. For analyzing the obtained data, percentage, mean and standard deviation were used. Moreover the hypothesis was tested using independent t-test and Two Way ANOVA.

The findings were :

1. The overall opinions of administrators and teachers towards academic leadership of the school administrators at Nangrong cluster campus of the Secondary Educational Service Area Office 32 were at a high level. Having considered each aspect, it showed that all aspects were also at a high level. Moreover, instructional supervision and evaluation was ranked first at the average highest level and was followed by paying close attention on teachers and students and learning promotion management while expecting students' learning progress was found at the average lowest level.

2. Having compared their opinions on the academic leadership, classified by their positions, it was not found different. Having considered each aspect, it showed that instructional supervision and evaluation was significantly different at the statistical level of .01. However, communicating school goals, paying close attention on teachers and students, developing and creating academic standard were significantly different at a statistical level of .05 while other aspects were not found different.

3. Having compared their opinions on the academic leadership, classified by their According school sizes, it was not found different in overall and each aspect.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ภูเงิน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. จูตาภรณ์ เวียงวิเศษ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.เบญจพร วรรณปลัมปี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยด้วยความเอาใจใส่ และได้อบรมประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งประสบการณ์อันมีค่ายังให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ได้อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.ผดุงชาติ ชังดี คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นายรัชชัย สมานชาติ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนนางรอง และนางสุภาพร ทองคำ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต นางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และกลุ่มเพื่อนนักศึกษาที่ศึกษารุ่นเดียวกัน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนบ้านเขาตาออก จังหวัดสระแก้ว และโรงเรียนนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและให้กำลังใจ

หากวิจัยในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์แก่ผู้สนใจโดยทั่วไป ขอมอบความดีและคุณประโยชน์ที่เกิดแก่ นายประมวล และนางสมพิศ อ่อนรัมย์ ที่เป็นผู้ให้ชีวิตและให้การอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษา นายบุญถม ดันแปะ อาจารย์วีระบุษ และอาจารย์เอมอร ทรมศิริราช ท่านผู้อำนวยการมานะ และอาจารย์ฉันทนา อักษรณรงค์ ตลอดจนคุณครูและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้ และสำคัญที่สุดคือ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ให้โอกาสแก่ผู้วิจัย ได้มีโอกาสทางการศึกษา

สมฤทัย อ่อนรัมย์

## สารบัญ

	หน้า
หน้าอวมติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศนุญการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	9
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	9
ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	13
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	16
คุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	17
การบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	28
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
งานวิจัยในประเทศ.....	40
งานวิจัยต่างประเทศ.....	45



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	86
สมมติฐานของการวิจัย.....	86
วิธีดำเนินการวิจัย .....	87
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ .....	92
บรรณานุกรม .....	95
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	107

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ .....	110
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย .....	111
ภาคผนวก ข	
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	113
ภาคผนวก ค	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	123
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	126

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามโรงเรียนและขนาดโรงเรียน.....	49
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและครูกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งขนาดของสถานศึกษา.....	58
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน ....	59
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน.....	60
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน.....	61
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน.....	62
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร .....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการตรวจ ความก้าวหน้าของนักเรียน .....	64
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการควบคุม การใช้เวลาในการสอน .....	65
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด .....	66
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู .....	67
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ .....	68
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการพัฒนาและ การสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ .....	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มี สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ .....	70
4.14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง โดยรวมและ รายด้าน .....	71
4.15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	72
4.16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสื่อสาร เป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	73
4.17	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ .....	74
4.18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการประสานงาน การใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ .....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.19	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียนโดยรวมและรายชื่อ .....	76
4.20	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งด้านการควบคุม การใช้เวลาในการสอนโดยรวมและรายชื่อ .....	77
4.21	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการดูแล เอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดโดยรวมและรายชื่อ .....	78
4.22	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการจัดให้มี สิ่งจูงใจให้กับครูโดยรวมและรายชื่อ .....	79
4.23	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการส่งเสริม ให้มีการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมและรายชื่อ .....	80
4.24	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการพัฒนา และสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายชื่อ .....	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.25	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการจัดให้มี สิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ.....	82
4.26	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและ รายด้าน โดยรวมและรายด้าน.....	83
4.27	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม.....	84

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันที่สืบเนื่องมาจากการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาของประเทศเริ่มออกมามีกระแสนการเปลี่ยนแปลง และหาแนวทางยกระดับคุณภาพทางการศึกษามากขึ้น เนื่องมาจากการจัดลำดับคุณภาพการศึกษาของไทยในภูมิภาคอาเซียนที่คุณภาพการศึกษาของไทย ถูกจัดอยู่ในลำดับรั้งท้าย (หนังสือพิมพ์แนวหน้า, 2556) เมื่อเทียบกับอัตราส่วนของเงินงบประมาณที่ไทยได้ลงทุนด้านการศึกษา แต่ผลลัพธ์ด้านการศึกษาไทยยังคงย่ำอยู่กับที่ (หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ, 2557) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับคุณภาพประชากรที่ต้องออกสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการศึกษา

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารจึงจะเป็นสิ่งบ่งชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัญหา แก้วกัญญา (2545 : 28) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและ โครงสร้างสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา

เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผลในที่สุด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด



ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะภาวะผู้นำและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่ง ชีระ รุญเจริญ (2550 : 147) ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้ผู้บริหรคังกล่าวจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาคือ มีหลักการบริหารที่พึงประสงค์ บริหารโดยการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบริหารทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดประสงค์ของวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือกล้าตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 15) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะทำอะไรคือความสำคัญให้เห็นสภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ในปีการศึกษา 2556 จากผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตนางรอง พบว่า สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 8 โรงเรียน มีการบริหารจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดี คะแนนเฉลี่ยระดับวิทยาเขต ร้อยละ 82.97 โดยมีผลการบริหารจัดการเรียงลำดับคือ ด้านคุณภาพการศึกษาคณะกรรมการโรงเรียน ระดับคุณภาพดี (4.73) ด้านอัตรลักษณ์ของสถานศึกษา ระดับคุณภาพดีเยี่ยม (5.00) ด้านมาตรการส่งเสริม ระดับคุณภาพดีเยี่ยม (4.81) ด้านการจัดการศึกษาระดับคุณภาพดีมาก (4.63) และด้านคุณภาพผู้เรียน ระดับคุณภาพดีมาก (4.73) (รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม พ.ศ. 2554 – 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2557) แต่ยังมีปัญหาในด้านคุณภาพผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับไม่น่าพึงพอใจ จึงทำให้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกไม่ได้รับการรับรอง โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งจะเห็นจากผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2556 ของสถานศึกษาในวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีผลการทดสอบอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับประเทศ ทุกรายวิชา โดยเฉลี่ยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำกว่าระดับประเทศเฉลี่ย -7.04 และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ต่ำกว่าระดับประเทศที่เฉลี่ย -6.05 (รายงานการประชุมโรงเรียนนางรอง. 2557) ผลการประเมิน พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินงานในระดับคุณภาพ โดยในการดำเนินงาน

ด้านปัจจัย พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำ ไม่ได้นำความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการไปใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดความสำเร็จ ส่วนการประเมินคุณภาพด้านผลผลิตยังพบปัญหาอุปสรรค คือ ด้านผู้เรียนบางส่วนยังขาดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ขาดทักษะการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ด้านครูยังขาดการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีปัญหาอุปสรรคที่น่าสนใจสำหรับการนำไปปรับปรุงแก้ไขการจัดการศึกษาของโรงเรียนหลายประการ กล่าวคือ 1) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำน้อย ไม่ได้นำความรู้ความสามารถในเชิงบริหารจัดการมาใช้ตามศักยภาพให้เกิดความสำเร็จ และผู้บริหารบางส่วนไม่ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของตนเอง และการหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน 2) บุคลากรไม่นำศักยภาพออกมาใช้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขาดการทำงานเป็นทีมและขาดการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องเหมาะสม 3) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งยังไม่นำผลการประเมินตรวจสอบมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน และ 4) ขาดการนำผลการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของบุคลากรเพื่อการวางแผนพัฒนาโรงเรียนมาใช้ในการบริหาร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผลการขาดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้คุณภาพของนักเรียนไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการวางแผนและกำหนดนโยบายทางการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ให้นักเรียนได้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีค่านิยมที่ดีและและเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ ตามหลักสูตร และนโยบายทางการศึกษาของชาติต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตนางรอง ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. มีสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบผลการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการใช้บทบาทเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
2. เป็นแนวทางให้โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารวิชาการ รวมทั้งเพื่อเป็นต้นแบบหรือเป็นบทเรียนสำหรับพื้นที่อื่นในเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัย ประกอบด้วย

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีการกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985; อ้างถึงใน สิริราณี วสุภัทร, 2551 : 30 – 33) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

#### 1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน

1.1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

1.1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

#### 1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน

1.2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

1.2.2 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

1.2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

### 1.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

- 1.3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 1.3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
- 1.3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู
- 1.3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.3.5 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
- 1.3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขต นางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2557 โดยแยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูจำนวน 376 คน รวมจำนวน 397 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (ประสิทธิ์ สุวรรณลักษณ์. 2542 : 148) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 186 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 205 คน และโดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง
  - 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 3.1.1.2 ครู
- 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

- 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
- 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
- 3.1.2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถโน้มน้าวใจครู ให้เกิดความกระหนักร่วมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนาและบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ให้การกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและทันสมัย

2.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การประชาสัมพันธ์ การประชุมชี้แจง การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป้าหมายด้านวิชาการที่กำหนด เพื่อมีส่วนร่วมรับรู้และเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของโรงเรียนดังที่กำหนด

2.3 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การกำกับ ดูแลติดตามการใช้หลักสูตรของโรงเรียนสู่การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพจริง ให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และ โครงสร้างของหลักสูตร โรงเรียน เป็นการตรวจเยี่ยมให้กำลังใจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถนำผลนิเทศและประเมินผลด้านการสอนมาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนได้

2.4 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง การสื่อสารด้านการใช้หลักสูตร โดยการนำหลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนให้สัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต้องเป็นไปอย่างครบถ้วนทุกตัวชี้วัด โดยใช้การประเมินผลที่หลากหลายรูปแบบ

2.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการอันได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินการใช้หลักสูตร ผลการนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอน การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาวัดความก้าวหน้าของนักเรียน

2.6 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การบริหารเวลาให้ครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มเวลาให้มากที่สุด โดยงดหรือจำกัดกิจกรรมที่จะให้การเรียนการสอนหยุดชะงักกลางคัน หรือตัดทอนเวลาของกิจกรรมที่รบกวนการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน กำกับดูแลการเข้าสอนและเปลี่ยนชั่วโมงเรียนของครูและนักเรียนให้เป็นไปตามเวลา

2.7 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความใส่ใจ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองต่อครูและนักเรียน มีการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการสนับสนุนการออกเยี่ยมบ้าน มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน

2.8 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู หมายถึง การจัดให้มีสิ่งจูงใจ คึงจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานสำคัญ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูดำเนิน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ การดูแลอย่างใกล้ชิดให้ตรงกับวัตถุประสงค์ด้านวิชาการ การให้การยอมรับ การชมเชยยกย่อง การมอบเกียรติบัตร รางวัล ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การดูแลการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

2.9 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพหรือด้านสนใจอื่น ๆ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครู มีการนำวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2.10 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารและครูนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงพัฒนาจัดทำแผนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสร้างมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้สูงขึ้น และ มีการติดตามการประกันคุณภาพภายในและภายนอกให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน

2.11 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง แสดงการยกย่อง ชมเชยนักเรียนในโอกาสต่าง ๆ เช่น การกล่าวชมเชยหน้าเสาธง ในที่ประชุม มอบรางวัล จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถโน้มน้าวให้ครูเต็มใจประสานความร่วมมือ เชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่การจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขต นางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสหวิทยาเขต นางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2557 แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

6.1 โรงเรียนใหญ่พิเศษ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

6.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน

7. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

8. สหวิทยาเขตนางรอง หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีจำนวน 8 โรงเรียนประกอบด้วย โรงเรียนนางรอง โรงเรียนนางรองพิทยาคม โรงเรียนถนนหักพิทยาคม โรงเรียนทุ่งแสงทองพิทยาคม โรงเรียนพนมรุ้ง โรงเรียนพิมพ์รัฐประชาสรรค์ โรงเรียนสิงหวิทยาคม และโรงเรียนเหลืองพนาวิทยาคม

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีภารกิจส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด จำนวน 67 โรงเรียน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 1.1 ความหมายของผู้นำ
  - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.3 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 1.4 องค์ประกอบและพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ
  - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 2.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
  - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
  - 2.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ

##### ความหมายของผู้นำ (Leader)

ในความหมายของผู้นำ (Leader) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

กวี วงศ์ทุฒ (2550 : 13 – 14) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพล

เหนือผู้ตาม



2. ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผู้นำ คือ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

4. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพลเหนือความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด

6. ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงใจผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีการกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง

เนตร์พัฒนา ขาวราช (2550 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554 ; อ้างถึงใน วันเพ็ญ นันทศรี. 2555 : 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (Central Group) ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มสามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มและนำความสนใจนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อกลุ่มได้

วันเพ็ญ นันทศรี (2555 : 21) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้เป็นบุคคลที่สำคัญให้กับองค์กรมีความรู้ในเรื่องงานในองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กรอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรมีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

วอลเนอร์ (Warner. 2005 ; อ้างถึงใน วันเพ็ญ นันทศรี. 2555 : 21) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการและสามารถประสบความสำเร็จได้
2. ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น
3. ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ
5. ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร
6. ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า
7. ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของทีมงานที่ได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้นำอาจได้รับแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ตัดสินใจสั่งการประสานงาน ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 33-34) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์กร ตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น

“อำนาจ” (Power) อำนาจนี้มาจากหลายแหล่งด้วยกัน โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์กร ตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น
2. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับ เป็นต้น
3. อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้าย การให้ออกจากงาน เป็นต้น

4. อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) เนื่องจากมีประสบการณ์ความรู้ และทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา

5. อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร

6. อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent Power) เป็นผลจากการนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 30 – 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่น ได้โดยสามารถชักคนอื่นให้ทำงานบางอย่าง ตามเป้าหมายและแนวทางที่คนวาดฝัน และคาดคะเนได้

วาโร เฟิงส์ว็ลต์ (2549 : 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการด้วยความเต็มใจ ยินดีจะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ธวัช บุญขมณี (2550 : 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลบ้นดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 140) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากัน ไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม

สุเทพ พงศ์ศรีพัฒน์ (2550 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ทองใบ สุคซารี (2551 : 88) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของตนเองทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นารี (2551 : 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสิริ ชมพุกำ (2552 : 194) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหมายถึง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในระดับการจัดการ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ

สต็อกคิลล์ (Stogdill. 2003 ; อ้างถึงใน ทองใบ สุคชารี. 2551 : 36) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการธำรงรักษาให้เป็นไปตามโครงสร้างของความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn. 1997 ; อ้างถึงใน ทองใบ สุคชารี. 2551 : 77) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลที่เพิ่มมากขึ้นในองค์การ ในอันที่จะทำให้กลไกการปฏิบัติงานประจำขององค์การดำเนินไปได้

โอเวนส์ (Owens. 2004 : 263) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จะชักนำกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยความเต็มใจ ผู้ตามมีความเชื่อมั่น มีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่ง “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของงานนั้น โดยใช้การจูงใจให้บุคคล ใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ

## ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

### ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาการให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายคำว่าไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังนี้

เดอบี วัวส์ (DeBe voise. 2000 : 148) ได้นิยามความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า เป็นการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหาร ในการส่งเสริมความก้าวหน้าด้าน การเรียนรู้ของนักเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2543 : 278) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 29) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนำความรู้ ความสามารถแนวความคิดเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพจากสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกถึงประสิทธิภาพในทางวิชาการของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทางวิชาการ โดยใช้ความรู้ ทักษะและกระบวนการในการจัดกิจกรรมทางวิชาเพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดให้เกิดกับผู้เรียน และบรรลุเป้าหมายทางวิชาการที่กำหนดไว้

#### ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลไกกำหนดทิศทางทางการศึกษาที่เป็นต้นทางของการนำหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนไปสู่การใช้จริงภายในสถานศึกษา ความสำเร็จของการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 43 – 45) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ถึงมาตรา 57 ได้ระบุไว้ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสอง ไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาดตามอัยาศัยสถานศึกษาดตามมาตรา 18 (3)

ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการหลักสูตร โปรแกรมการเรียนการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ ความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอย่างชัดเจน ให้มีการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยเสนอให้มีการจัดเตรียมบุคลากรใหม่และต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและกำกับดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ การเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 53 ยังรวมไปถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาด้วย ในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาหากกล่าวถึงเรื่องความเป็นครู ผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียน เป็นที่คาดหวังของคนทั่วไปว่าผู้บริหารที่ดีก็ย่อม

ต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วย มิใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แค่เพียงการบริหารอย่างเดียว แต่ควรเป็นผู้นำทางการ เป็นครูที่ดีหรือผู้สอนที่ดีด้วย หน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหาร สถานศึกษา นอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหาร โดยตรงแล้วหน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องให้ ความสนใจมาก คือ การบริหารการเรียนการสอน แต่บทบาทของผู้บริหารของการเป็นครูอาจ แตกต่างกับการเป็นครูที่ดี นั่นก็คือ จะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการสอนหรือผู้นำทางการ (Instructional Leadership)

### ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จของ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึง ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

อลิศ เมลคาเรค และ ฮอย (Alig – Mielcarek and Hoy, 2005) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ใน ระดับสูงได้ความจริงแล้ว บทบาทนี้มีผลทางอ้อม ที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของ โรงเรียน

ธีระ รุญเจริญ (2543 : 69 – 70) กล่าวถึง การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไป ปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

สิรrani วสุภัทร (2551 : 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ โน้มน้าว ชูงใจ หรือชี้แนะให้นักลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจ และตระหนักใน จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้อง โดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์ (2551 : 5) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 5 ด้าน

ประกอบด้วย งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ งานนิเทศการศึกษา งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 188 – 190) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาลดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้
3. การสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล
4. การใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา
5. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
6. การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร
7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

สมเกียรติ พละจิตต์ (2555 : 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการประกอบด้วยการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล และวิจัย การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน



## คุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมคุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้กล่าวไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 30 – 31)

กล่าวถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ว่า ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาดังกล่าวมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ให้มีความสำคัญและสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถมุ่งใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ใหญ่ ดังนี้

เกณฑ์ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการทำงานอย่างเป็น ระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมี ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหา ความรู้ ทักษะและสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อ การเรียนการสอนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ หลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและ การเรียนการสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) แก่บุคลากรใน โรงเรียนและผู้เรียน
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมา ใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง สามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มี คุณลักษณะตามมาตรฐาน ดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมี ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน

สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ คนตรีและกีฬา

เกณฑ์ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. มีภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูป

การเรียนรู้

4. มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ
5. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

เกณฑ์ที่ 3 ผู้บริหารศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างค้ำคอเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับ

อบายมุขสิ่งเสพติด

4. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความศรัทธาและยอมรับด้านคุณธรรม จริยธรรมจากนักเรียน ครู เพื่อนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ  
กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33) ได้กำหนดกรอบงานด้านวิชาการเพื่อกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้มีความอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547 : 2) ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ในส่วนการเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่องต่อไปนี้

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

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1985) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรม ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ 1) การกำหนดภารกิจของ โรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission)

การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าว ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบซึ่งจำแนกเป็น 2 ด้านคือ

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครูการเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้านคือ

1. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) การนิเทศ และการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่า เป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึง การประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียนให้การสนับสนุนครูด้านการสอนตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยมีจุดประสงค์ที่เป็นรูปธรรม และให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจง ไปปฏิบัติ

2. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordination Curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตร ไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

3. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student Progress) ผู้บริหารควรใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการ ในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและเจตคติของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 ด้านคือ

1. การควบคุมเวลาในการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็ก เด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็สามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียน และครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentive for teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และการให้การยอมรับการทำงานของครูนับเป็นบทบาทสำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหาร ในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เพียงเงินอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้ง โดยส่วนตัวหรือการส่งคมยอมรับ โดยการมอบหมายใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

5. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจน จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความหวัง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

6. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของนักเรียน และในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียน และ โรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

เว็บบอร์ (Weber, 2002 : 2) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining school mission)
2. การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน (Promoting positive learning climate)

3. การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู (Observing and giving feedback to teacher)
  4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)
  5. การประเมินโปรแกรมการสอน (Assessing the instructional program)
- แมกนีส คาวานาก ซิลคอกซ์ (Mac Neill, Cavanagh and Sillcox : 2003) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังนี้

1. คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม
3. ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ
4. นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
5. พัฒนาการสอนของครู
6. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและร่วมมือในการบริหาร
7. ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
8. ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
9. สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียน
10. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
11. ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

บลาสซ์ (Blasé, 2001 ; อ้างถึงใน กมล ตราขุ, 2553) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ข้อสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดเจน แสดงบทบาท ผสมผสาน โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ที่ได้จากงานวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนว่า ผู้บริหารควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้

1. เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด
2. สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์
3. มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน
4. สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

รูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานที่กว้าง (Broad Based Model) นี้แสดงให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการ ควรผสมผสาน การสะท้อนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความร่วมมือ ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน ที่มีการวิพากษ์ในการทดสอบในหมู่ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาการสอนและการเรียน รูปแบบนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้

1. สร้างความมั่นใจว่า กระบวนการภายในอันได้แก่ นโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และการปฏิบัติการสอน เหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้
2. ดำรงสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู การพูดคุย การสืบค้น การวิพากษ์ และวิธีการ การแก้ปัญหา เพราะวิธีการเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนา
3. แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ เฉพาะที่มีในรูปแบบตามหลักการของทฤษฎีและตามที่มีหลักฐานเห็น ได้ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการเรียนรู้ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษางานวิจัย Blasé and Blasé (2001) สามารถแบ่งออกเป็นสาระสำคัญ 3 ประการ คือ การพูดคุยกับครู การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และการเอื้ออำนวยให้ครูสะท้อนความคิดเห็น

แมลีย์ แลนด์ (Mary land. 2005 อ้างถึงใน สิริราณี วสุภัทร. 2551 : 52 – 53) ได้เสนอ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 8 องค์ประกอบ ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ Maryland รายละเอียดดังนี้

1. อำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้มีคุณค่า ทำทาบ และเหมาะสมกับโรงเรียน สังคม และความต้องการพัฒนาของผู้เรียน มีการดำเนินการให้ทีมงานและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน จัดกิจกรรมในสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกัน ทบทวนวิสัยทัศน์เป็นระยะ ๆ และจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ไปใช้
2. ร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างการยอมรับนับถือ ทำงานเป็นทีม และรับฟังข้อคิดในข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้เรียน ทีมงานและผู้ปกครองมีความคาดหวังสูงเพื่อให้ผู้เรียน และครูได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมุ่งความมี ประสิทธิภาพของทีมผู้นำโรงเรียน กำหนดประสิทธิผลของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ด้วยแผนการปฏิรูปโรงเรียน การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยการรับฟังข้อคิด ร่วมกัน ในการวางแผนการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน และเปิดโอกาสในการเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก่ผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะครู
3. ติดตาม ดูแลความร่วมมือด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมีส่วนร่วมในการสนทนากับครูเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้



หลักสูตรแกนกลาง และหรือหลักสูตรท้องถิ่น สนับสนุนให้มีการบูรณาการการวิจัยวิธีการจัดการเรียน การสอนกับการสอนในชั้นเรียนประจำวัน มอบหมายงานให้แก่ครูอย่างเหมาะสม มีเป้าหมาย และ มีการประสานสัมพันธ์กัน ขกของชมเชยผลงานของครูที่แสดงถึงการเรียนรู้ใหม่ใช้การประเมินผลเป็น การวัดความรอบรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. พัฒนาการการจัดการเรียนการสอน โดยการสังเกต และการประเมินของครู ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถในการสร้างข้อตกลงร่วมกันกับบุคลากรในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการอ่าน การเขียน การริเริ่ม และการเรียนรู้ใช้ข้อมูลผู้เรียนและรวบรวมไว้จากกระบวนการสังเกตในการให้ คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งข้อมูลที่เป็นทางการ ระหว่างการประชุมตรวจการ เช่นเดียวกับข้อมูลที่ไม่เป็นทางการจากการเยี่ยมเยียน การประชุมและ การสนทนากับครูในเรื่องของการเรียนการสอนในชั้นเรียน กำหนดเกณฑ์และการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ที่ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและการมีชื่อเสียงและ พัฒนาการของขีดความสามารถความเป็นผู้นำโรงเรียน

5. สร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผลผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างความมั่นใจ ในการประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือใช้ การประเมินระหว่างเรียนเป็นการประเมินผลความสำเร็จของผู้เรียน และเป็นหลักฐานสำคัญใน การปรับปรุงการเรียนการสอน ใช้การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์ และ ใช้ การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

6. ใช้เทคโนโลยี และข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียน ครู และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ ใช้เว็บไซต์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ ทบทวนสรุปข้อมูลโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุในการทำให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ พัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

7. มุ่งเน้นและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรด้วยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการพัฒนา วิชาชีพ คือหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมิน มีความสัมพันธ์เชื่อมต่อกับเป้าหมายของ การปฏิรูปสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนความร่วมมือ และสะท้อนปัญหาใน ระหว่างการปฏิบัติงานประจำวัน มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายเหมาะสมกับความก้าวหน้าทาง อาชีพความต้องการของทีมงาน และความสำเร็จของผู้เรียน มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียน และสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการให้การต้อนรับผู้ปกครอง ผู้มีอุปการคุณ และผู้มีส่วนได้เสียให้เข้ามา ในโรงเรียน กระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน และชุมชน ผู้เกี่ยวข้องและโรงเรียน เครือข่ายมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของ โรงเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy . 1985 ; อ้างถึงใน สิริรานี วสุภัทร . 2551 : 30 – 33) เป็นหลักในการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการ วิจัยครั้งนี้ โดยที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอนและ 3) การส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งหมด 11 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าว ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบซึ่ง จำแนกเป็น 2 ด้านคือ

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ ของโรงเรียน โดยผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายด้าน วิชาการ เพื่อมุ่งเน้นไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ให้การกำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและทันสมัย

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การประชาสัมพันธ์ การประชุม ชี้แจง การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป้าหมายด้านวิชาการที่กำหนด เพื่อมีส่วนร่วม รับรู้และเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของโรงเรียนดังที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการดูแลส่งเสริมและ สนับสนุนการสอนของครูการเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนก เป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน หมายถึง การกำกับ ดูแล ติดตามการใช้หลักสูตรของโรงเรียนสู่การจักกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพจริง ให้สอดคล้อง กับแผนการจัดการเรียนรู้และ โครงสร้างของหลักสูตร โรงเรียน เป็นการตรวจเช็คให้กำลังใจทั้งที่

เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถนำผลนิเทศและประเมินผลด้านการสอนมาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนได้

2. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง การสื่อสารด้านการใช้หลักสูตร โดยการนำหลักสูตรมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนให้สัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต้องเป็นไปอย่างครบถ้วนทุกตัวชี้วัดโดยใช้การประเมินผลที่หลากหลายรูปแบบ

3. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการอันได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินการใช้หลักสูตร ผลการนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอน การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาวัดความก้าวหน้าของนักเรียน องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและเจตคติของบุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน เป็น 6 ด้านคือ

1. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การบริหารเวลาให้ครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มเวลาให้มากที่สุด โดยงดหรือจำกัดกิจกรรมที่จะให้การเรียนการสอนหยุดชะงักกลางคัน หรือตัดทอนเวลาของกิจกรรมที่รบกวนการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน กำกับดูแลการเข้าสอนและเปลี่ยนชั่วโมงเรียนของครูและนักเรียนให้เป็นไปตามเวลา

2. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความใส่ใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองต่อครูและนักเรียน มีการปฏิบัติสัมพันธ์เชิงบวกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการสนับสนุนการออกเยี่ยมบ้าน มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน

3. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู หมายถึง การจัดให้มีสิ่งจูงใจ ดึงดูดใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานสำคัญ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ครูดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพได้ การดูแลอย่างใกล้ชิดให้ตรงกับวัตถุประสงค์ด้านวิชาการ การให้การยอมรับ การชมเชยก่อนการมอบเกียรติบัตร รางวัล ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การดูแลการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

4. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพหรือด้านสนใจอื่น ๆ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครู มีการนำวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน

5. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการหมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารและครูนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงพัฒนาจัดทำแผนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสร้างมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้สูงขึ้น และ มีการติดตามการประกันคุณภาพภายในและภายนอกให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน

6. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง แสดงการยกย่อง ชมเชยนักเรียนในโอกาสต่าง ๆ เช่น การกล่าวชมเชยหน้าเสาธง ในที่ประชุม มอบรางวัล จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

### การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางมาก เปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน เพราะงานวิชาการสามารถพัฒนาสติปัญญาและความรู้ของนักเรียนได้ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนคือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาร. 2545 : 23) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน จะต้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานของครู ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนไปพร้อม ๆ กัน อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

#### ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของโรงเรียน การบริหารวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2545 : 23) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เสรี ลาซโรจน์ (2545 : 43) กล่าวว่า งานวิชาการ คือ กิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและหลักสูตร อันเป็นงานหลักของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2546 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการจัดมวลประสบการณ์ให้เด็กและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กมล ภูประเสริฐ (2547 : 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 163) การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548 : 71) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการผสมผสานทรัพยากรและกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 26) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทางวิชาการ เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด

#### ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหลักของการบริหาร โรงเรียนมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถของนักเรียน การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องให้ความสนใจและใช้เวลาในการบริหารให้มากกว่างานอื่น ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2546 : 12) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความรู้ความสามารถอ่านออกเขียนได้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ด้านอาชีพให้

การอบรมด้านศีลธรรม วัฒนธรรม ซึ่งเป็นขอบข่ายที่กว้างขวางของการดำเนินงานทางวิชาการในโรงเรียนต่าง ๆ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็ก จะแตกต่างกันที่ปริมาณและความรับผิดชอบเท่านั้น

อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2548 : 48) ซึ่งกล่าวว่างานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน จุดประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างชัดเจน และจากผลสรุปในการประชุมเพื่อระดมความคิดของครูปฏิบัติการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาศึกษานิเทศก์ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ได้เสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการ เช่น ด้านการวางแผนงานและโครงการควบคุมกำกับและนิเทศเฉลี่ยสัปดาห์ละประมาณ 12 - 13 ชั่วโมง หรือประมาณร้อยละ 35 ของเวลาทั้งหมด

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542 ; อ้างถึงใน สุชาติ ไทใหญ่เลิศ. 2554 : 24) การบริหารวิชาการในสถานศึกษาหรือสถานบันการศึกษานับว่าเป็นงานหลักของสถาบัน เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่งคือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ การจัดการศึกษาของสถาบันเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคน การที่จะได้คนที่มีคุณภาพหรือไม่อย่างไรขึ้นอยู่กับจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของงานวิชาการ เข้าใจระบบและขอบข่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นงานวางแผนงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การบริหารวิชาการ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง มีการจัดระบบงาน นิเทศงาน ติดตามและพัฒนางานวิชาการ ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนางานดังกล่าวให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่บังเกิดขึ้นจะปรากฏที่ผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ การบริหารต่างๆ ดังนี้ ก็คือ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะหัวใจหลักของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรทุ่มเทเวลา งบประมาณ และดูแลควบคุมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานการบริหารงานวิชาการ

#### ขอบข่ายงานวิชาการ

การกำหนดอำนาจหน้าที่หรือกรอบงานวิชาการเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารวิชาการเป็นไปอย่างครอบคลุม และชัดเจนในการตรวจสอบงานวิชาการตามองค์ประกอบต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมขอบข่ายวิชาการ จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้กล่าวไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

มิลเลอร์ (Miller. 2001 : 177) พบว่า งานวิชาการประกอบด้วย

1. การจัดโปรแกรมการสอน
2. การปฏิบัติตามโปรแกรม
3. การติดตามการเรียนการสอน
4. การจัดบริการการสอน

เซอร์จิอวานนี และคณะ (Sergiovanni and others. 2002 ; อ้างถึงใน จีระพันธ์ พูลพัฒน์.

2550 : 23) มีความเห็นว่า งานวิชาการต้องประกอบด้วย

1. การตั้งปรัชญาทางการศึกษาขึ้นมา เพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว
2. การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ
3. การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและมีการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
5. การจัดหาวัสดุสำหรับการเรียนการสอน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 9 – 14) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. งานหลักสูตร
2. งานการจัดการเรียนการสอน
3. งานการประเมินผลการเรียน
4. งานการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. งานการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. งานการวิจัยและพัฒนา
7. งานการบริหาร โครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. งานการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. งานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

พนัส หันนาทินทร์ (2548 : 15) ได้แบ่งงานด้านวิชาการเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การหาครูที่ตีมาทำการสอนการจัดแบ่งหน้าที่การปฐมนิเทศครูใหม่ และสร้างน้ำใจในการทำงานให้ครูมีความสามารถยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การประชุมครู การปกครองครูโดยทั่วไป และการนิเทศการสอน

2. เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการสอน ได้แก่ การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร การแบ่งและทำประมวลการสอน การเลือกหาแบบเรียน การจัดห้องสมุด การวัดผลการสอน

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2547 : 26) กล่าวว่า งานวิชาการของโรงเรียนนั้นอย่างน้อยที่สุดควร จะครอบคลุมงานสำคัญ 6 ประการ คือ

1. งานหลักสูตร
2. งานสื่อการสอน
3. งานการสอน
4. งานนิเทศการสอน
5. งานประเมินผล
6. งานปรับปรุงและพัฒนาการสอน

หวน พินธุพันธ์ (2548 : 40) กล่าวว่างานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน ตารางสอน สื่อการสอน หรือเทคโนโลยีทางการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ห้องสมุดและการประเมินผลการศึกษา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 33) กล่าวว่าขอบข่ายของงานด้านวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 7 ด้าน ได้แก่

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานด้านจัดการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายใน
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 29 – 31) ยังได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 12 ประการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
  - 1.1 จัดระบบบริหารงานวิชาการ เป็นหมวดวิชา
  - 1.2 รวบรวมและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการและประชาสัมพันธ์ให้ครู – นักเรียน ผู้ปกครองทราบ
  - 1.3 จัดทำเอกสารคู่มือครูและคู่มือนักเรียน เผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
  - 1.4 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านวิชาการ



- 1.5 วางแผนงานด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานวิชาการประจำปี
- 1.6 จัดทำแผนงาน โครงการทางวิชาการ
- 1.7 จัดบุคลากร ประสานงานกับแหล่งวิชาการนอกโรงเรียน
2. จัดทำแผนการเรียน
  - 2.1 จัดแผนการเรียนให้สนองจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร โดยคำนึงถึงความพร้อม ด้านอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และทรัพยากรของท้องถิ่น
  - 2.2 การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู – อาจารย์ใหญ่
  - 2.3 จัดปฐมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดแผนการเรียน การเลือกแผนการเรียนและการลงทะเบียนเรียน
  - 2.4 พิจารณาเลือกใช้แบบเรียน แลหนังสืออ่านประกอบ
  - 2.5 ประสานแผนการเรียนกับสถาบันอื่น ๆ เพื่อการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพ
  - 2.6 ประเมินผลการปรับปรุงการจัดแผนการเรียน และติดตามผลทุกระยะ
3. การจัดการเรียนการสอน
  - 3.1 จัดให้มีตารางการใช้ห้องเรียน และอาคารสถานที่ต่าง ๆ
  - 3.2 การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
  - 3.3 การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
  - 3.4 การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
  - 3.5 จัดสอนซ่อมเสริม
4. การจัดครูเข้าสอน
  - 4.1 จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามวุฒิ หรือประสบการณ์
  - 4.2 จัดเฉลี่ยครูให้เพียงพอในแต่ละหมวดวิชา
  - 4.3 จัดครูหรือสื่อการสอนแทน กรณีที่มีครูลาหรือไปราชการ
5. การพัฒนาการเรียนการสอน
  - 5.1 ส่งเสริมให้ครู นำวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา พร้อมทั้งให้ครูรู้จักนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้และเน้นให้ครูจัดการเป็นการสอน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
  - 5.2 ควบคุมการสอนให้เป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละรายวิชา
  - 5.3 จัดให้มีบริการแนะแนวการเรียนต่อและแนะแนวอาชีพ

- 5.4 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
- 5.5 ติดตามประเมินผล และพัฒนาการเรียนการสอน
- 6. การจัดการเรียนการสอน
  - 6.1 จัดให้มีการทำแผนการสอนและโครงการสอนเป็นรายวิชา
  - 6.2 จัดให้ครูทำบันทึกการสอน
  - 6.3 จัดหา ใช้งบบำรุงรักษา และส่งเสริมการผลิตสื่อการสอนและอำนวยความสะดวกในการใช้
    - 6.4 จัดหาทรัพยากร แหล่งวิทยากร สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ
  - 6.5 จัดห้องสมุด และส่งเสริมให้ครู – นักเรียน ได้ใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
    - 6.6 จัดทำแผนการใช้อุปกรณ์ภายในโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถานศึกษาอื่น
- 7. การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
  - 7.1 จัดให้มีการนิเทศภายใน และจัดทำจัดหาเอกสารต่าง ๆ ทางวิชาการ
  - 7.2 จัดการฝึกอบรมครู การประชุมสัมมนาทางวิชาการ
  - 7.3 ส่งเสริมให้ครูผลิตเอกสารทางวิชาการ และค้นคว้าวิจัย
  - 7.4 ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า หรือศึกษาดูงาน
- 8. การจัดกิจกรรมนักเรียน
  - 8.1 จัดกิจกรรมนักเรียนให้เหมาะสมกับวัย โดยให้ตรงกับความสนใจ และนโยบายของกรมฯ กระทรวง
    - 8.2 จัดกิจกรรม เพื่อให้นักเรียนสามารถร่วมงานกับชุมชนได้
- 9. การวัดและประเมินผลการเรียน
  - 9.1 รวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน
  - 9.2 ชี้แจงแนวปฏิบัติ ปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการเรียนให้ทราบทั่วกัน
    - 9.3 ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนตามปฏิทิน และแนวปฏิบัติที่กำหนด
    - 9.4 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำธนาคารข้อสอบ
    - 9.5 ติดตามประเมินผลและตรวจสอบหลักฐานการวัดผลการเรียนการสอน
    - 9.6 สร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลการเรียนตามจุดประสงค์ของรายวิชา

9.7 จัดให้มีเอกสารหรือแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน พร้อมทั้งให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลและจัดเก็บเป็นระบบ และอำนวยความสะดวกในการใช้

9.8 จัดให้มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบการวัดผลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

9.9 ควบคุมและตรวจสอบให้การวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบ โดยเคร่งครัด

10. งานทะเบียนนักเรียนจัดให้มีทะเบียนนักเรียน หรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน พร้อมทั้งจัดระบบการเก็บรักษาที่ปลอดภัย และให้มีระบบการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว

11. งานวิชาการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือกำหนดเป็นหน้าที่ของโรงเรียน

12. การประเมินผลงานทางวิชาการ

12.1 จัดให้มีการประเมินผลงานทางวิชาการทุกระยะ

12.2 ตรวจสอบหลักฐานการดำเนินงานทางวิชาการ

12.3 วิเคราะห์ผลการประเมินผลงานทางวิชาการและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ไม่ว่ากิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนและทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ถือว่างานนั้นเป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น จึงอาจสรุปได้ว่างานวิชาการของโรงเรียนมีขอบข่ายที่กว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของโรงเรียนทั้งหมด

#### หลักการบริหารงานวิชาการ

กิตติมา ปรีดีคิลก (2545 : 32) กล่าวว่า เนื่องจากงานด้านวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางมากในการบริหารงานในแต่ละอย่างจึงมีเทคนิคและหลักการที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดของงาน แต่หลักการที่สำคัญร่วมกันที่ควรนำไปปฏิบัติ ในการบริหารงานด้านวิชาการพอสรุปได้ดังนี้

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือนโยบายหลัก
2. การบริหารงานวิชาการมุ่งการร่วมมือกันทำงาน
3. ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
4. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ
6. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น
7. มีการให้ขวัญ กำลังใจในการทำงาน
8. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

9. ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ

10. ติดตามและประเมินผลงาน

นอกจากนี้กติมา ปรีดีติลล (2545 : 35) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการในแง่ของกระบวนการ ไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผนก่อนการดำเนินงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนงานด้านวิชาการเอาไว้ โดยกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การจัดระบบงาน การกำหนดวิธีการ จัดบุคลากร จัดทำโครงการ และแผนปฏิบัติงาน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายและขั้นตอนของแผนที่วางไว้ โดยให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

2. ขั้นการจัดดำเนินการ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ งานที่วางไว้ในแผนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 งานที่เกี่ยวกับเนื้อหา ผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลให้มีการจัดทำแผนการสอนแต่ละวิชา เพื่อเป็นแนวทางในการสอนของครู เป็นการนำหลักสูตรหรือแผนงานสู่การปฏิบัติการสอน

2.2 งานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี มีการจัดชุมนุมต่าง ๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ จัดให้มีห้องสมุด โรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า

2.3 งานเกี่ยวกับบริการ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมมีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอนเพื่อช่วยเหลือครูในการสอน และอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารการสอนคู่มือครูเพื่อช่วยครูทำการสอน

3. ขั้นส่งเสริมและควบคุมงานด้านวิชาการ ผู้บริหารจะต้องติดตามและควบคุมงานวิชาการให้ได้มาตรฐาน

3.1 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ นั่นคือกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของนักเรียนกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จัดหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบทางวิชาการ จัดสรรเวลาและสถานที่ให้แก่กิจกรรมการเรียนการสอน จัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ติดต่อสื่อสารกับชุมชนเพื่อทราบความต้องการของชุมชนและจัดวางเป้าหมายได้ถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนด้วย

3.2 ส่งเสริมงานวิชาการและจัดบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรสนับสนุนที่จะให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อสนองและเสริมบรรยากาศทางวิชาการยิ่งขึ้น มีดังนี้

3.2.1 จัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น ลักษณะของคณะอาจวัดรวมกันเป็นคณะครูที่สอนวิชาเดียวกันมาร่วมกันทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.2.2 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชุมชนหรือชมรม หรือสมาคมทางวิชาการเพื่อปรึกษา และเผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวาง

3.2.3 ส่งเสริมให้มีการจัดทำหนังสือวารสารเพื่อเผยแพร่ หรือมีการประชุมสัมมนา ค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ

3.2.4 ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้และวุฒิสูงขึ้น เช่น ให้โอกาสในการศึกษาหรือเข้ารับการอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเพื่อจะได้นำความรู้ไปเผยแพร่แก่นักเรียน

3.2.5 การเรียนในห้องเรียน ก็ควรจัดให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น นักเรียนอาจจะแบ่งกลุ่มกันตามความต้องการ แบ่งตามเอกัตภาพหรือแบ่งแบบคณะกรรมการจัดครูเข้าสอนก็ควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด และวุฒิครู นอกจากนั้น วิธีการจัดครูเข้าสอนยังมีส่วนส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการได้ เช่น จัดครูเข้าสอนประจำชั้น จัดครูสอนประจำวิชา หรือจัดครูสอนเป็นทีม เป็นต้น

### บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ

การจัดการศึกษาของประเทศถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ร่วมกันทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ และประชาชน โดยทั่วไปกำหนดว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแบ่งเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมหรือเรียกว่า การบูรณาการ ในการนี้จะขอมุ่งประเด็นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา

ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการ ในยุคปฏิรูปการศึกษาไทยและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. การบริหารงานวิชาการกับยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ คือ แผนการจัดการอนาคตให้เป็นไปตามที่เราประสงค์อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารงานวิชาการก็เป็นความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ตามที่กำหนดแนวไว้แล้ว ในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการ คือ

1.1 ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน และ โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น ในรูปแบบและวิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

1.2 กำหนดนโยบายและมาตรการในการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียน และแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้แสดงออกอย่างเต็มศักยภาพในด้านต่าง ๆ

1.3 ส่งเสริม ประสานงานและร่วมมือกับทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานส่วนกลาง เขตพื้นที่ สถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้เรียน ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

## 2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่องานวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ ซึ่งในที่นี้หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักสำคัญ โดยสามารถนำไปยึดถือปฏิบัติได้แน่นอน ดังนี้

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 พัฒนา สนับสนุนให้ผู้สอนฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.4 สนับสนุนเอื้อเฟื้อแก่ผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระ

2.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อ การเรียน และการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.7 เชิญชวนให้ปรับทัศนคติและเสริมทักษะของผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน โดยเปลี่ยนจากการยึดวิชาเป็นตัวยึดมาเป็นยึดผู้เรียนเป็นตัวยึด

2.8 ส่งเสริมการวางแผนและประสานการดำเนินงานทั้ง โรงเรียน เพื่อจัดกลุ่มวิชา หรือกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เลือกอย่างหลากหลาย

2.9 ประสานและร่วมมืออย่างใกล้ชิด ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ในการค้นหาศักยภาพ ความถนัด ความรับผิดชอบของผู้เรียน เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมได้ คอบสนองต่อความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการสนับสนุนปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ ในเนื้อหาสาระ ได้อย่างรวดเร็วและตรงประเด็น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 กระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีโอกาสคิด ทำ สร้างสรรค์ โดยที่ ครูช่วยจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสื่อ และสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน

3.2 คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสามารถทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้แหล่งค้นหาความรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

3.3 สาระการเรียนรู้มีความสมดุลเหมาะสมแก่วัย ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน และความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ ผลการเรียนรู้จากสาระและกระบวนการ จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีความสุขในการเรียน

3.4 แหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายและพอเพียงที่จะให้ผู้เรียน ได้ใช้แหล่งค้นคว้า ความรู้ตามความถนัดและตามความสนใจ

3.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ห่วงใย มีกิจกรรมร่วมมือกันในกระบวนการเรียนรู้คือ แลกเปลี่ยนความรู้ ถักทอความคิด พิชิตปัญหาาร่วมกัน

3.6 ศิษย์มีความศรัทธาต่อผู้สอน สาระที่เรียน รวมทั้งกระบวนการที่จะก่อให้เกิด การเรียนรู้ ผู้เรียนใฝ่รู้ มีใจรักที่จะเรียนรู้ ทั้งนี้ต้องมีความเชื่อว่าศิษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3.7 สาระและกระบวนการเรียนรู้เชื่อมโยงกับเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ของผู้เรียน จนผู้เรียนสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง

3.8 กระบวนการเรียนรู้การเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ชุมชน ครอบครัวยุติธรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด

สรุปได้ว่า จากภารกิจและหลักการบริหารงานวิชาการนั้น อาจกล่าวได้ว่าในกระบวนการบริหาร แม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี แต่ผู้บริหารยังจำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่น ๆ ทั้งผู้ร่วมงานโรงเรียน และบุคลากรภายนอกซึ่งอาจทำในรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ เพื่อที่จะช่วยเหลือในการนำแผนหรือนโยบายทางวิชาการไปสู่การปฏิบัติจริง จนการบริหารงานประสบความสำเร็จและเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ การบริหารงานวิชาการเพื่อก้าวไปถึงความเป็นเลิศทางวิชาการได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารเป็นแกนนำก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักปรับปรุงงานตนเองและเข้าใจงานวิชาการ สามารถเป็นผู้นำของครูด้านงานวิชาการได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่ในการควบคุมจัดดำเนินการต่าง ๆ โดยการทำงานร่วมกับครู เพื่อให้การดำเนินงานทางวิชาการของโรงเรียนบรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

#### งานวิจัยในประเทศ

พัฒนา อำท้าว (2548 : 49 – 51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา ด้านภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้การสอน ด้านศักยภาพการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

โยธิน สกุลเดช (2548 : 60 – 63) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน มีความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ



ผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ บรรยากาศในโรงเรียนอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือ บรรยากาศในโรงเรียน และการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ถดถอยพหุคูณร้อยละ 4.5

วีระชาติ วัฒศรี (2549 : 111 – 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียน และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพจิตร ศรีโนนยาง (2550 : 49 – 51) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม บหามาตย์ (2551 : 93 – 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่าตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ชัยลักษณ์ รักษา สนั่น ฝ่ายแดง และอมรรวรรณ วงศ์โกมลเชษฐ์ (2551 : 114 - 120) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเด่นด้วยวิธีการต่างเมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551 : 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552 : 184 - 198) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิรัตน์ ปานแก้ว (2552 : 137 - 138) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมการเรียนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านเอกสารทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี แตกต่าง จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

นวกัณฑ์ อุทัยรัตน์ และคณะ (2552 : 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาและจังหวัดพิษณุโลก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ

ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

ปัญญา พรหมบุตร (2552 : 95 – 96) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการส่ง ครูผู้บริหารยุคใหม่ตระหนักถึงการเข้าร่วมอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ การเข้าประชุม สัมมนาทาง วิชาการมากขึ้นเพื่อนำความรู้มาส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาการ

จิราวรรณ จันทร์แยม (2552 : 99 – 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2548 ของครูใน สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ทั้งโดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2548 ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553 : 138 – 144) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งและเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับบ่อยครั้งทั้ง 3 ด้าน โดยภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับบ่อยครั้ง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และ ด้านการบริหารงานด้านวิชาการตามลำดับ 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

ไชยา กรมแสง (2553 : 117 – 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านมุมมองต่อ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการวางแผน

เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และด้านการประเมินผลการสอนของครู

ณัฐพงศ์ บุญขรรค์ (2553 : 173 – 192) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน

อรอุมา ไชยเอม (2554 : 99) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการ ในมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

วาสนา สารกรณ์ (2556 : 95 – 99) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่าการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า มีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ พันธุ์โคติ (2556 : 89 – 92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การนิเทศการสอน

อภิเดช พลเยี่ยม (2556 : 106 – 109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านการสร้างความสัมพันธ์

ที่ตีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

จงจิต ลาน้ำเกลือ (2556 : 135 – 138) ศึกษาความคิดเห็นของครูและครูวิชาการที่มีต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นันทนา เทพิน (2556 : 221) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันเมื่อ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อันธิชา ภูมิไรสง (2556 : 73 – 78) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกันน้อยเพื่อพิจารณารายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ลักตาวรรณ นัดคาเทพ (2557 : 1 03 – 106) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

เฮค ลาร์เซน ลาร์คูลิดส์ (Heck, Larsen and Marcoulides : 2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : ความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล โดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่าครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังจากที่ได้รับการควบคุมตัวแปรด้านบริบทแล้ว ผลการวิจัยยืนยันว่าพฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง

โอคอนเนลล์ และ ไวท์ (O' Donnell and White : 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและให้ครูจำนวน 4 คน และผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับ การบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของ

นักเรียน นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมเชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

อลิก เมลคาร์ค และฮอย (Alig Mielcarek and Hoy : 2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการมีข้อสรุป จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้ผลสัมฤทธิ์สูงได้แต่มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ ได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสม เพื่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหาร โรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต้องพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นงานวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกับครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกันและส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จ เข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ใน โรงเรียน

สปิริโต (Spirito. 2008 : 3986 – A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับสูง นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้การบริหารวิชาการเกิดประโยชน์แก่นักเรียนให้มากที่สุด

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการ ดำเนินการวิจัย และนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 8 โรงเรียน โดยแยก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 376 คน รวมทั้งสิ้น 397 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน และการสุ่ม อย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 186 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 205 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดโรงเรียนเป็นหน่วยตัวอย่าง (Sampling Unit) ซึ่งมีลักษณะเป็นชั้นภูมิ (Stratified) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
  2. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มให้กระจายไปตามสัดส่วนโดยการจับสลาก
- รายละเอียด ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตนางรองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โรงเรียนถนนหักพิทยาคม	2	28	30	2	10	12
โรงเรียนทุ่งแสงทองพิทยาคม	1	12	13	1	7	18
โรงเรียนนางรอง	5	154	159	4	77	81
โรงเรียนนางรองพิทยาคม	4	58	62	3	30	33
โรงเรียนพนมรุ้ง	2	36	38	2	18	21
โรงเรียนพิมพ์รัฐประชาสรรค์	2	22	24	2	12	14
โรงเรียนสิงหพิทยาคม	3	40	43	3	20	23
โรงเรียนเหลืองพนาพิทยาคม	2	26	28	2	12	14
รวม	21	376	397	19	186	205

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 55 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง



2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดแล้วสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโครงสร้าง เนื้อหา รูปแบบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

5.1 ดร.ผดุงชาติ ยังดี วุฒิ DPA (Public Administration) คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5.2 นายธรมชัย สมานชาติ วุฒิ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการ โรงเรียนนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารวิชาการ

5.3 นางสภาพร ทองคำ 32 วุฒิ ค.บ. (ภาษาไทย) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

6. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อมีค่าที่ 0.66 – 1.00

เมื่อได้ค่าการตรวจสอบแล้ว ใช้เกณฑ์การเลือกข้อคำถามพิจารณาเฉพาะข้อคำถามผ่านเกณฑ์ การประเมินทุกข้อโดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. ทดลองใช้ (Try out) นำแบบสอบถามไปสอบถามกับผู้บริหารและครูผู้สอนใน สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนภัทรบพิตร และ โรงเรียนสวายจิกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีกลุ่มลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
8. นำแบบสอบถามหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ความความเชื่อมั่น 0.98
9. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นประชากร ในการวิจัย
2. ขอนหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ออกหนังสือไปยังสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
3. จัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 205 ชุด และ ได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้โดยวิธีการรวบรวมมีผู้ประสานงานใน โรงเรียน และ โดยการประสานงานด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
2. การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียงการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 255 : 103)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51 – 5.00	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับระดับน้อย
1.00 – 1.50	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่า  $t$ -test แบบ Independent มีค่าทางสถิติมีระดับนัยสำคัญ .05

4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่า  $F$ -test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

## 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 122)

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

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 124)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\Sigma$  แทน ผลรวม

## 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ Index of Item Object Congruence หรือ ค่า IOC ใช้สูตรดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2554 : 50)

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

เมื่อ IOC แทน คำนีความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตรดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2554 : 90)

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

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น  
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด  
 $s_i^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม  
 $\sum s_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้ค่า t-test แบบ Independent (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 115) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
	$X_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$X_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$n_2$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวนตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่า F-test ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 119)

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

เมื่อ	F	แทน	อัตราส่วนวิกฤตการณ์ของ F
	$MS_B$	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 120)

$$F_1 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w(n_1 + n_2)/n_1 n_2} \times (K - 1)$$

เมื่อ	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	$n_1$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	$n_2$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	$MS_w$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$F_1$	แทน	ค่าสถิติทดสอบของเอฟเฟ
	$K$	แทน	จำนวนตัวอย่าง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้เสนอไว้ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา ใน t - test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา ใน F - test
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน



ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. สถานภาพตำแหน่ง</b>		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	19	9.3
1.2 ครู	186	90.7
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>
<b>2. ขนาดของโรงเรียน</b>		
2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	81	39.5
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	88	42.9
2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก	36	17.6
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 205 คน เมื่อแจกแจงตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมาเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 4.2 - 4.13

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.21	0.68	มาก	5
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.22	0.76	มาก	3
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.25	0.69	มาก	1
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.23	0.46	มาก	3
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.20	0.46	มาก	6
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.23	0.45	มาก	3
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.24	0.43	มาก	2
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.21	0.44	มาก	5
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.22	0.40	มาก	3
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.21	0.43	มาก	5
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.24	0.43	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.22	0.44	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการจัดให้มี สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.24$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน โดยการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย	4.35	0.58	มาก
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.15	0.72	มาก
3. มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมสูง และสอดคล้องกับบริบทด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.20	0.70	มาก
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันของสังคมที่เปลี่ยนแปลง	4.15	0.68	มาก
5. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามและนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาพัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.73	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ )

เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมาคือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.21$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ( $\bar{X} = 4.15$ )

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายด้านวิชาการให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เช่น ครู ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน	4.17	0.74	มาก
2. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ครูได้ทราบแนวปฏิบัติและเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน	4.22	0.72	มาก
3. ผู้บริหารมีการเน้นย้ำเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมครู	4.18	0.94	มาก
4. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.24	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง นักเรียนทราบ เช่น การแสดงผลงานนักเรียนวารสารประจำปี เป็นต้น	4.31	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	0.76	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาคือ ข้อ 4 ( $\bar{X} = 4.24$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.17$ )

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านวิชาการและมีการจัดทำแผนการนิเทศและติดตามการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.26	0.72	มาก
2. ผู้บริหารออกนิเทศ ติดตาม สังเกตการสอนและตรวจเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการตามแผนการดำเนินงานด้านวิชาการที่โรงเรียนกำหนด	4.30	0.66	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมสรุปผลการนิเทศการสอนเพื่อเป็นข้อมูลให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู	4.19	0.70	มาก
4. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะด้านวิชาการ เช่น ผลสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.72	มาก
5. มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนหรือไม่	4.34	0.67	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ ข้อ 2 ( $\bar{X} = 4.30$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ( $\bar{X} = 4.18$ )

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักสูตรและโครงสร้างรายวิชาอย่างชัดเจน ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง	4.32	0.66	มาก
2. หลักสูตรของโรงเรียนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ทุกกลุ่มสาระ	4.17	0.61	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์การใช้หลักสูตรและพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนอยู่เสมอ	4.27	0.75	มาก
4. ผู้บริหารกำกับ ดูแลให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรของโรงเรียนและการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.21	0.72	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.20	0.70	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ ข้อ 3 ( $\bar{X} = 4.27$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ( $\bar{X} = 4.17$ )

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.16	0.62	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้การจัดทำแผนพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม	4.25	0.68	มาก
3. ผู้บริหารและครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลอย่างใกล้ชิด	4.09	0.77	มาก
4. โรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	4.34	0.72	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการของนักเรียน	4.17	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.20	0.69	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ ข้อ 2 ( $\bar{X} = 4.25$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ( $\bar{X} = 4.09$ )

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างรายวิชาและกำหนดชั่วโมงเรียนตรงตามหลักสูตรของโรงเรียนและหลักสูตรแกนกลาง	4.19	0.71	มาก
2. ผู้บริหารดูแล ติดตามการเข้าสอนและการบริหารเวลาของครูภายในชั่วโมงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน	4.21	0.70	มาก
3. โรงเรียนมีตารางเวลาในการใช้เครื่องกระจายเสียงประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจน	4.23	0.66	มาก
4. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการจัดสอนแทนกรณีครูลา หรือไปราชการ	4.27	0.69	มาก
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เวลาให้กระชับเพื่อไม่กระทบต่อเวลาเรียน เช่น การประชุมในเวลาเรียน กิจกรรมหน้าเสาธงที่นานเกินไป เป็นต้น	4.26	0.67	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.26$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.19$ )



ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับคณาจารย์อย่างเป็นกันเองกับครูและนักเรียน	4.26	0.66	มาก
2. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ การติดตามรายงานผลการเยี่ยมบ้าน เป็นต้น	4.25	0.68	มาก
3. โรงเรียนมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร เช่น เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน การทัศนศึกษาดูงาน พบปะสังสรรค์	4.25	0.63	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมและสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.27	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียน และจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอน	4.22	0.65	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือ ข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.26$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.22$ )

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารมีการประเมินผลงานความดีความชอบของครูอย่าง ยุติธรรม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ	4.27	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรม และศึกษาคู่ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.32	0.68	มาก
3. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติของครู เช่น การกล่าวชมเชยใน ที่ประชุม การมอบเกียรติบัตร เป็นต้น	4.18	0.67	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจครูในการปฏิบัติราชการทั้งใน เวลาราชการและการปฏิบัติงานนอกเวลา	4.15	0.70	มาก
5. ผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและ โครงการตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.21	0.69	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 2  
( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือ ข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.27$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.14$ )

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบอย่างทั่วถึง	4.16	0.68	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่าง เช่น นำวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เทคนิค วิธีการสอน	4.25	0.66	มาก
3. ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย อบรมครูให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ	4.21	0.64	มาก
4. ผู้บริหารและครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการอบรมมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	4.20	0.61	มาก
5. สนับสนุนให้ครูดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ อย่างมีอิสระ ภายใต้วัตถุประสงค์ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.29	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	0.65	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.29$ ) รองลงมาคือ ข้อ 2 ( $\bar{X} = 4.25$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.16$ )

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนมีการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในและภายนอกสอดคล้องกับตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา	4.28	0.63	มาก
2. ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นเกณฑ์สร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.20	0.68	มาก
3. โรงเรียนมีการปรับพื้นฐานนักเรียนใหม่ก่อนเปิดทำการเรียนการสอนจริงเพื่อปรับมาตรฐานการเรียนให้นักเรียนได้ปรับตัว	4.15	0.75	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนและการดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.21	0.68	มาก
5. ผู้บริหารมีเทศ ติดตามประเมินผลคุณภาพมาตรฐานด้านวิชาการและนำมาปรับปรุงงานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.23	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	4.21	0.68	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.23$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ( $\bar{X} = 4.15$ )

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานด้านวิชาการของผู้บริหาร ครูและนักเรียนใน โอกาสต่าง ๆ	4.22	0.65	มาก
2. ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ ในกิจกรรมหน้าเสาธง และในที่ประชุมนักเรียน	4.33	0.70	มาก
3. โรงเรียนประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน โดยการทำสื่อสิ่งพิมพ์ จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ชมเชย มอบเกียรติบัตร	4.22	0.68	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้กับครูและนักเรียนด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.70	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้ทุกสถานที่เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.24	0.68	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ข้อ 5 ( $\bar{X} = 4.27$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 4.14 - 4.25

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.08	0.37	4.22	0.43	1.75
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.01	0.32	4.24	0.46	4.65*
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.92	0.45	4.28	0.45	10.99**
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.12	0.40	4.24	0.46	1.17
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.08	0.22	4.21	0.48	1.31
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.13	0.41	4.24	0.45	0.94
7. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.45	0.38	4.22	0.43	4.69*
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.25	0.43	4.20	0.45	0.18
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.28	0.22	4.21	0.41	0.48
10. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.02	0.38	4.23	0.44	4.13*
11. การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.13	0.36	4.26	0.43	1.41
รวม	4.13	0.35	4.23	0.44	2.88

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการกำหนดเป้าหมายของ  
โรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ด้านวิชาการ โดยการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย	4.32	0.58	4.35	0.58	0.05
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการกำหนด เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	3.79	0.88	4.18	0.70	5.15*
3. มีการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียนมีความชัดเจน สอดคล้องกับบริบทด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.84	0.60	4.24	0.70	5.54*
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของ โรงเรียนสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันของสังคมที่ เปลี่ยนแปลง	4.05	0.40	4.16	0.70	0.39
5. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามและนำข้อมูลด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาพัฒนาและปรับปรุง เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.83	4.19	0.72	1.74
รวม	4.08	0.37	4.22	0.43	1.75

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อพบว่า ข้อ 2 และข้อ 3 แตกต่างกันส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายด้านวิชาการให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เช่น ครู นักเรียน	4.21	0.78	4.16	0.73	0.07
2. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ครูได้ทราบแนวปฏิบัติและเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน	4.47	0.69	4.19	0.72	2.59
3. ผู้บริหารมีการเน้นย้ำเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.33	4.20	0.71	1.41
4. ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.36	0.76	4.30	0.67	16.41**
5. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน เช่น การแสดงผลงานนักเรียน วารสารประจำปี เป็นต้น	3.74	0.73	4.37	0.67	15.11**
รวม	4.01	0.32	4.24	0.46	4.65*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4 และข้อ 5 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านวิชาการและมีการจัดทำ แผนการนิเทศและติดตามการดำเนินงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน	3.68	0.82	4.32	0.68	14.44**
2. ผู้บริหารออกนิเทศ ติดตาม สังเกตสอนและ ตรวจสอบชั้นเรียนของครูอย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ	4.37	0.83	4.30	0.64	0.20
3. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมสรุปผลการนิเทศการ สอน เพื่อเป็นข้อมูลให้ครูพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนของครู	3.37	0.68	4.27	0.65	32.83**
4. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ด้านวิชาการ เช่น ปัญหาและอุปสรรคใน การจัดการเรียนการสอน	3.42	0.60	4.26	0.69	25.47**
5. มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการ การเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการหรือไม่	4.79	0.53	4.29	0.67	9.74**
รวม	3.92	0.45	4.28	0.45	10.99**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นข้อ 2 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการประสานงาน การใช้หลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดคหหลักสูตรและโครงสร้างรายวิชาครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง	4.79	0.5	4.27	0.65	11.03**
2. หลักสูตรของโรงเรียนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.11	0.45	4.17	0.62	0.20
3. ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนอยู่เสมอ	3.84	0.76	4.32	0.73	7.12**
4. ผู้บริหารกำกับ ดูแลให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรของโรงเรียนและการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.11	0.31	4.23	0.75	0.47
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.79	0.85	4.25	0.67	7.50**
รวม	4.12	0.40	4.24	0.46	1.17

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งการประสานงานการใช้หลักสูตร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 5 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.16	0.60	4.16	0.62	0.00
2. ผู้บริหารมีแผนพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม	4.32	0.47	4.24	0.70	0.19
3. ผู้บริหารและครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลอย่างใกล้ชิด	3.32	0.47	4.17	0.75	23.19**
4. โรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	4.84	0.50	4.28	0.72	10.81**
5. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการของนักเรียน	3.79	0.53	4.21	0.69	6.57*
รวม	4.08	0.22	4.21	0.48	1.31

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.19 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 3 ข้อ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อ 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างรายวิชาและกำหนด ชั่วโมงเรียนตรงตามหลักสูตรของโรงเรียน	4.21	0.97	4.19	0.68	0.01
2. ผู้บริหารดูแล ติดตามการเข้าสอนและการบริหาร เวลาของครูภายในชั่วโมงเรียน ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่นักเรียน	3.79	0.53	4.26	0.70	7.94**
3. โรงเรียนมีตารางเวลาในการใช้เครื่องกระจายเสียง ประชาสัมพันธ์	4.21	0.53	4.23	0.67	0.01
4. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการจัด สอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ	4.16	0.83	4.28	0.68	0.52
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เวลา ให้กระชับเพื่อไม่กระทบต่อเวลาเรียน	4.32	0.58	4.26	0.68	0.12
รวม	4.13	0.41	4.24	0.45	0.94

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันยกเว้น ข้อ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน  
อย่างใกล้ชิดโดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอย่างเป็นกันเอง	4.63	0.59	4.21	0.66	7.14**
2. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูออกเยี่ยมบ้าน นักเรียนเช่น สนับสนุนด้านงบประมาณติดตาม รายงานผลการเยี่ยมบ้าน	4.58	0.60	4.22	0.69	4.75*
3. โรงเรียนมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้บริหาร เช่น เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้าน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.56	4.25	0.64	0.01
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสอนซ่อม เสริมและสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน	4.58	0.60	4.24	0.70	4.17*
5. ผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียนและจัดบรรยากาศ ภายในโรงเรียนให้เหมาะแก่การจัดการเรียน การสอน	4.21	0.71	4.22	0.64	0.00
รวม	4.45	0.38	4.22	0.43	4.69*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อ 2 และข้อ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการประเมินผลงาน ความดีความชอบของครูอย่างยุติธรรม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ	4.74	0.73	4.22	0.68	9.75**
2. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนา	4.37	0.76	4.32	0.67	0.09
3. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติของครู เช่น การกล่าวชมเชยในที่ประชุม การมอบเกียรติบัตร เป็นต้น	4.00	0.00	4.19	0.70	1.40
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจครูในการปฏิบัติราชการทั้งในเวลาราชการและการปฏิบัติงานนอกเวลา	4.32	0.82	4.13	0.69	1.20
5. ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมและ โครงการตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.76	4.17	0.73	3.43
รวม	4.25	0.43	4.20	0.45	0.18

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01

จากตาราง 4.22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อ 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมให้มี การพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบอย่างทั่วถึง	4.21	0.71	4.15	0.68	0.13
2. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่าง เช่น นำวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เทคนิค วิธีการสอน	4.58	0.50	4.22	0.67	5.07*
3. ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย อบรมครูให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ	4.11	0.45	4.23	0.66	0.60
4. ผู้บริหารและครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอและนำผลการอบรมมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	4.00	0.00	4.22	0.64	2.09
5. สนับสนุนให้ครูดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ อย่างมีอิสระ ภายใต้วัตถุประสงค์ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.53	0.51	4.27	0.68	2.54
รวม	4.28	0.22	4.21	0.41	0.48

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน ยกเว้นข้อ 2 มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐาน  
ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายใน และภายนอกสอดคล้องกับการประกันคุณภาพ การศึกษา	4.32	0.67	4.27	0.63	0.07
2. ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นเกณฑ์ สร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.79	0.53	4.24	0.68	7.54**
3. โรงเรียนมีการปรับพื้นฐานนักเรียนใหม่ก่อนเปิด ทำการเรียนการสอนจริงเพื่อให้นักเรียน ได้ปรับตัว	3.37	0.83	4.23	0.70	25.17**
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนและการ ดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	4.00	0.57	4.24	0.69	2.04
5. ผู้บริหารนิเทศ ติดตามประเมินผลคุณภาพ มาตรฐานด้านวิชาการและนำมาปรับปรุงงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.63	0.68	4.19	0.67	7.18**
รวม	4.02	0.38	4.23	0.44	4.13*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.24 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน  
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 5 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานด้านวิชาการของผู้บริหาร ครูและนักเรียนในโอกาสต่าง ๆ	4.11	0.65	4.25	0.65	0.69
2. ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการในกิจกรรมหน้าเสาธง และในที่ประชุมนักเรียน	4.79	0.53	4.28	0.70	9.17**
3. โรงเรียนประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน โดยการทำสื่อสิ่งพิมพ์ จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ชมเชยมอบเกียรติบัตร	3.68	0.58	4.28	0.67	13.84**
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้กับครูและนักเรียนด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.71	4.24	0.68	7.23**
5. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.67	4.26	0.71	0.09
รวม	4.13	0.36	4.26	0.43	1.41

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.25 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด ใหญ่พิเศษ		ขนาด กลาง		ขนาด เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.20	2.35	4.24	1.98	4.21	1.89	0.85
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.19	2.47	4.24	2.01	4.24	2.15	0.52
3. การนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน	4.28	4.01	4.23	1.84	4.24	2.02	0.15
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.18	2.57	4.27	1.98	4.20	2.30	0.23
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.16	2.84	4.25	1.91	4.20	1.97	0.51
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.16	2.66	4.21	1.97	4.29	2.03	0.48
7. การดูแลเอาใจใส่ครูนักเรียนอย่าง ใกล้ชิด	4.20	2.37	4.22	2.00	4.28	2.10	0.33
8. จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.14	2.45	4.27	2.04	4.13	2.14	1.65
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.23	2.08	4.25	1.94	4.17	2.24	0.42
10. การพัฒนาและสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	4.26	2.13	4.20	1.96	4.23	2.18	1.01
11. การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.19	2.32	4.29	1.86	4.21	1.97	0.22
รวม	4.19	2.56	4.24	1.95	4.21	2.09	0.57

จากตาราง 4.26 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ดังตาราง 4.27

ตาราง 4.27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	N = 79	ร้อยละ
1. ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ	11	13.92
2. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึง	11	13.92
3. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ควรจัดสรรงบประมาณให้พอเพียง	11	13.92
4. ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลการใช้เวลาในการสอนเข้าสอนตรงเวลา	10	12.65
5. การภาวะผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	8	10.12
6. ภาวะผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนชัดเจน	8	10.12
7. ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ทุกฝ่ายทราบ	8	10.12
8. ผู้บริหารยังกำหนดเป้าหมายไม่ชัดเจน ควรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่การศึกษาแห่งทศวรรษที่ 21	3	3.79
9. ภาวะผู้นำด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน พบว่าการนิเทศยังไม่เหมาะสมกับกิจกรรมภายในโรงเรียน	3	3.79
10. ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	3	3.79
11. ด้านการใช้หลักสูตรควรปรับปรุงทุกภาคเรียนเพื่อความเหมาะสม	2	2.53
12. ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ควรลดอคติต่อครูและนักเรียน	1	1.26

จากตาราง 4.27 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 มีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึงด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ควรจัดสรรงบประมาณให้พอเพียงรองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนชัดเจน ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ทุกฝ่ายทราบอย่างทั่วถึงการภาวะผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนความคิดเห็นที่มีผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดและการลดอคติต่อครูและนักเรียน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งจะ ได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
  - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
  - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารการศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตนางรองที่ขนาด โรงเรียนต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรองสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในสหวิทยาเขต นางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 8 โรงเรียน รวมจำนวน 397 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้สถานภาพตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 55 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การทดสอบค่าที (t - test) แบบ Independent การทดสอบค่าเอฟ (F - test) และถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนรองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดและด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

รองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาไทยกำลังเข้าสู่ยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาและระดับการศึกษาไทยคุณภาพอยู่ในอันดับรั้งท้ายในภูมิภาคอาเซียน จึงมีความตื่นตัวให้ผู้บริหารเร่งพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบผู้บริหารต้องบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2543 : 69 – 70 ; อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2551 : 10) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีกรวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับ สารัตน์ พวงเงิน, อาคม มหามาศย์ (2551 : 93 – 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ความทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552 : 184 – 198) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นันทนา เทพิน (2556 : 211) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วาสนา สารกรณ์ (2556 : 59 – 99) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า การรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก



2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ให้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และมีการประกันคุณภาพทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารและครูต้องช่วยกันขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาให้ตรงตามตัวชี้วัด จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552 : 193) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ฉวีพงษ์ บุญอารมย์ (2553 : 173 – 192) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นันทนา เทพิน (2556 : 211) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ไม่ว่าจะอยู่ใน โรงเรียนขนาดใดแต่บทบาทและภารกิจด้านงานวิชาการไม่แตกต่างกัน โดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นเอกสารหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปเป็นกรอบและทิศทางในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา ช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับเห็นผลคาดหวังที่ต้องการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วยพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตราที่ 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ทางราชการจึงทำให้แม้ขนาดโรงเรียนจะต่างกัน แต่ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาก็ไม่ต่างกันสอดคล้องกับคำกล่าวของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546 : 12) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความรู้ ความสามารถอ่านออกเขียนได้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ด้านอาชีพให้การอบรมด้านศีลธรรม วัฒนธรรม ซึ่งเป็นขอบข่าย ที่กว้างขวางของการดำเนินงานทางวิชาการในโรงเรียนต่าง ๆ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็ก จะแตกต่างกันที่ ปริมาณความรับผิดชอบ สอดคล้องกับเฮลลาร์เซน ฮาร์คูลิคส์ (Heac Larsen and Marcoulides. 1987 : 429 – A ; อ้างถึงใน ชีระพร อาวุฒัน. 2552 : 85) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : ความ ถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล โดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่า ครูใหญ่ใน โรงเรียนประถมศึกษามัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังจากที่ได้รับ การควบคุมตัวแปรด้าน บริบทแล้ว ผลการวิจัยยืนยันว่า พฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง สอดคล้องกับ จักรกฤษ วงษ์ชาติ (2551 : 84) ได้ ศึกษาศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ สารัตน์ พวงเงิน, อาคม มหามาศย์ (2551 : 93 – 94) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อันธิยา ภูมิโรตง (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า จำแนกตามประเภทการบริหารงาน โดยรวม แตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วาสนา สารกรณ์ (2556 : 95 – 99) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ระดับการรับรู้ของครูต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ครูมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จงจิต ลาน้ำเกลี้ยง (2556 : 135 – 138) ศึกษา

ความคิดเห็นของครูและครูวิชาการที่มีต่อ ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา เทพิน (2556 : 221) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเสนอแนะผลการศึกษาเพื่อให้องค์กร ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการกำหนดนโยบาย แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมพัฒนาพนักงาน ให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1.1 ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูให้ความสำคัญให้ความสนใจต่อการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนให้มากยิ่งขึ้นจะส่งผลให้นักเรียนปรับปรุงการเรียนของตนเอง ผู้บริหารและครู ได้หาแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในจุดที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา รวมถึงเชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

1.2 ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครูและด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาจากการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารจึงควรมีการส่งเสริมให้ครูได้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึงในรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับใช้กับสถานศึกษาของตน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยา

เขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อื่นมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยไม่มีข้อจำกัดด้านขนาดของโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ เพศ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์กรอื่น ๆ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เช่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ

2.3 ควรพิจารณาแสวงหาแนวทางการสร้างเครื่องมือและวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้ทราบข้อมูลในเชิงคุณภาพนำมาใช้ประโยชน์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ.(2547). การบริหารงานในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์.
- กมล ตราชู. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. (การบริหารจัดการการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวง  
ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :  
กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2547). เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง  
สายงานผู้บริหารในสถานศึกษาปีงบประมาณ 2547. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้า  
และพัสดุภัณฑ์.
- กวี วงศ์ฟูฒ. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : บี.เคอินเตอร์ปรีน.
- กิตติมา ปรีดีดีลล. (2545). Instructional Leadership: บทบาทที่ไม่ควรลืม. ในการบริหาร  
เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- จงจิตร ลาน้ำเกลี้ยง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู  
และครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จักรกฤษ วงศ์ชาติ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :  
บุ๊คพอยท์.
- \_\_\_\_\_. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
บุ๊คพอยท์.

- จิรวรรณ จันทร์แยม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผล  
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด  
สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จิระพันธ์ พูลพัฒน์. (2550). แนวการจัดการชั้นเรียนเพื่อเด็กปฐมวัย : มุมมองสำหรับนำไป  
ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัทประชุมพรินท์ติ้งกรุ๊ป จำกัด.
- จุฬามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความ  
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม  
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยลักษณ์ รักษา. สนั่น ฝ่ายแดง และ อมรรวรรณ วงศ์โกมลเชษฐ. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 – 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการ  
สอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา).  
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5.  
ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี.
- ณัฐพงษ์ บุญยารมย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
วิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน  
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทองใบ สุคชารี. (2551). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี :  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัช บุญขมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ้า.
- ธีระพร आयวัฒน์. (2552). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวกัณฑ์ อุทัยรัตน์ มารุค รื่นรวย และ อัญชลิตา คอนคง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นันทนา เทพิน. (2556). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- แนวหน้า. (2556). การศึกษาไทย“ บัวยอเซียน” เรื่องจริงหรือเข้าใจคลาดเคลื่อน. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2558, จาก <http://www.naew.com/scoop/69587>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2551). หลักและระบบการบริหาร. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. (2548). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิจัยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.



- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2547). การบริหารงานวิชาการในโครงการเด็กพิเศษเรียนร่วมเด็กปกติ  
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
 (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ทิมพ์ดี.
- \_\_\_\_\_. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ปัญญา แก้วกิติบุร. (2545). การบริหารการจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่  
 การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปัญญา พรหมบุตร. (2552). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง  
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2.  
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 เทพสตรี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ วิเวกานนท์. (2546). การบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการ. 12, 9.
- พัชรินทร์ พันธุ์โคตี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผล  
 การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
 มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชสิรี ชมพูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- พัฒนา อ้าท้าว. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษาอิสระ ค.ม.  
 (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชญากรณ์ อิงคามรธร. (2542). ความเป็นผู้นำทางวิชาการความพึงพอใจในการทำงานของ  
 หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา.  
 ปริญญาโท กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ไพจิตร ศรีโนนยาง. (2550). ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2. การค้นคว้า  
 อิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2546). กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มนต์ดีริ.
- ภิญโญ สาร. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- โยธิน สกุลเดช. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลอย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). การปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โรงเรียนนางรอง. (2557). วาระการประชุมครั้ง 5 ประจำปี 2557. โรงเรียนนางรอง : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32.
- ลัดดาวรรณ นัคคาเทพ. (2557). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต ปร.ค. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา สารกรณ์. (2556). การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัตน์ ปานแก้ว. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์  
องค์การทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- \_\_\_\_\_. (2548). ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์.  
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- \_\_\_\_\_. (2548). การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5 : กรุงเทพฯ :  
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระชาติ วิลาศรี. (2549). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและ  
ผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา  
ตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ : เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2547). เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ  
การจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. นครปฐม : ส.ประจักษ์ นครปฐม.
- สมเกียรติ พลเจิดดี. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการโรงเรียนดีเด่น : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี  
รากฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ค. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมใจ วงศ์ชาติ. (2550). สภาพและปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
การศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- คณะศึกษาศาสตร์. (2557). การพัฒนาสมรรถนะครูสังคมศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยสู่ความ  
เชี่ยวชาญตามแนวการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น : สาขาวิชาสังคมศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานการศึกษา. (2551). แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรม  
เครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.  
กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภา  
การศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- \_\_\_\_\_. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟิก จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา, วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 30 (เมษายน – พฤษภาคม 2553), 30 – 32.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551 – 2555). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.
- \_\_\_\_\_. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (2552 – 2559) : ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : บั๊กฟ้อยท์.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริวรรณ จันทพิมล. (2540). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาติ ไชยเลิศ. (2554). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์.
- \_\_\_\_\_. (2554). ภาวะผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2557, จาก <http://pongsriwat@hotmail.com>.
- \_\_\_\_\_. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุรชาติ ชุ่มชื่น. (2553). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. ภาคนิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2550). องค์ 4 ของการศึกษาไทย ในสารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุรชาติ อินดีระรัตน์. (2550). การพัฒนาการบริหารงานธุรการโรงเรียนห้วยสักวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุรพงษ์ สุทธิศักดิ์. (2551). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัด เทศบาลนครยะลา. สารนิพนธ์ปริญญา ค.ม. (การบริหารสถานศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี ลาขโรจน์. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- หวน พินรุพันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พินรุพันธ์.
- หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ. (2557). แลไปข้างหน้าการศึกษาไทยใช้งบประมาณสูง แต่ผลการเรียนตกต่ำ. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2557, จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/prachachat-2014-05-07/>.
- อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อรอุมา ไชยเมม. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยนเรศวร.  
 สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ. (2548). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.  
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alig – Mielcarek, Jana M. and W.K. Hoy. (2005). **A Theoretical and Empirical Analysis of the  
 Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership**, Retrieved 3 June 2005  
 from <http://72.14.235.104/search?Q=cache:p2iwpAZ4GAwj:www.coe.ohio-state.edu>.
- DeBevoise. (2000). De Bevoise, W. "Synthesis of Research on the Principal as Instructional  
 Leader." Quoted in Gary A. Davis and Margaret A Thomas. **Effective Schools  
 and Effective Teachers**. Boston : Allyn and Bacon.
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). "Assessing the Instructional, Management Behavior of  
 Principals" **The Elementary School Journal**. Vol. 86, No 2, November.
- Joyce Kingsley. Brengetto, (1995, April). "Communication Competence and Relationship to Job  
 Performance," **Dissertation Abstracts International**. 32(2) : 420.
- Mac Neill, N. and Other. (2003). **Beyond Instructional Leadership : Towards Pedagogic  
 Leadership**. Paper Submitted for Presentation at the 2003 Annual Conference for the  
 Association for Research in Education : Auckland.
- Miller, V. (2001). **The Public Administration of American School of System** NY : MC Millan.
- O' Donnel, R.j. and G.P. White. (2005). "Within the Accountability Era : Principals'  
 Instructional Leadership Behaviors and Student Achievement." **National  
 Association of Secondary School Principals Bulletin**. 89(645) : 56 – 71.
- Owens. (2001). **Organizational Behavior in Education : Instructional leadership and  
 School Reform**. Boston : Allyn and Bacon.
- \_\_\_\_\_. (2004). **Organizational Behavior in Education**. 8<sup>th</sup> ed. Boston : Pearson  
 Education.

- Ronald, H. Heck, Terry J. Larsen and Geoge A. Marcoulides. (1987, April). "Instructional Leadership and School Achievement : Validation of a Causal Model." **Dissertation Abstracts International**. 48(6) : 429 – A.
- Sergiovanni. Thomas J. (1980). **The Principalship : A Reflective Practice Perspective**. 2<sup>nd</sup> ed. Need ham : Allyn and Bacon.
- Spirito, Joseph Peter. (2008, June). "The Principal Instructional Leadership Behavior in Middle School in California and the Impact of Implementation on Academic Achievement", **Dissertation Abstracts International**, 51(12) : 3986 – A.
- Weber, J. (1996). Leading the Instruction Program. In S. Smith. and P. Piele (Eds). **School Leadership**. (pp. 253 – 278). Clearing House of Educational Management Eugene, Oregon, 1996.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ ๖๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๓๔ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยังดี

ด้วย นางสาวสมฤทัย ย่อนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ ๖๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายรณชัย สมานชาติ

ด้วย นางสาวสมฤทัย อ่อนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทิพิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๐๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๑๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวภาพร ทองคำ

ด้วย นางสาวสมฤทัย อ่อนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๓/๓๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรีรัมย์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๒

ด้วย นางสาวสมฤทัย อ่อนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรมล วัฒนวิจิตร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการยืมเครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวสมฤทัย อ่อนรัมย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรมล วัฒนวิจิตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๔๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๓๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๒

ด้วย นางสาวสมฤทัย อ่อนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้ามาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

## แบบทดสอบเพื่อการวิจัย

รหัสแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

--	--	--	--

ในสหวิทยาเขตนางรองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 3 องค์ประกอบ 11 ด้านประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศการประเมินด้านการสอน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เท่านั้น จึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด เป็นการแสดงความคิดเห็นของแต่ละท่าน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเสนอผลในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใดจึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

ขอบขอบพระคุณท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สมฤทัย อ่อนรัมย์

ผู้วิจัย



**แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยา  
เขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

**ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพตำแหน่ง
  - 1.1 ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ( ) ครู
2. ขนาดของโรงเรียน
  - 2.1 ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)
  - 2.2 ( ) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คนขึ้นไป)
  - 2.3 ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 499 คน)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต  
นางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบบสอบถามมีจำนวน 55 ข้อ โดยศึกษาประเด็นและข้อความที่กำหนดให้แล้วตอบข้อความที่กำหนดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องตามความเป็นจริง ในแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ ความหมายของระดับความคิดเห็นมีดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน						
1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน โดยการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย					
2.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
3.	มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมสูง และสอดคล้องกับบริบทด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันของสังคมที่เปลี่ยนแปลง					
5.	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาพัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน						
6.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายด้านวิชาการให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เช่น ครู ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน					
7.	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ครูได้ทราบแนวปฏิบัติและเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน					
8.	ผู้บริหารมีการเน้นย้ำเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ เช่น ในกิจกรรมหน้าเสาธง การประชุมครู					
9.	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู ในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ ผู้ปกครอง นักเรียนทราบ เช่น การแสดงผลงานนักเรียน วารสารประจำปี เป็นต้น					
<b>องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน</b>						
<b>2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน</b>						
11.	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลด้านวิชาการและมีการจัดทำแผนการนิเทศและ ติดตามการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
12.	ผู้บริหารออกนิเทศ ติดตาม สังกัดสอนและตรวจเยี่ยมชั้นเรียน ของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการตามแผนการ ดำเนินงานด้านวิชาการที่โรงเรียนกำหนด					
13.	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมสรุปผลการนิเทศการสอน เพื่อเป็น ข้อมูลให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู					
14.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะด้านวิชาการ เช่น ผลสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน					
15.	มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอน ของครูว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน หรือไม่					
<b>2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร</b>						
16.	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักสูตรและ โครงสร้าง รายวิชาอย่างชัดเจน ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง					
17.	หลักสูตรของ โรงเรียนเหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียน สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
18.	ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์การใช้หลักสูตรและพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนอยู่เสมอ					
19.	ผู้บริหารกำกับ ดูแลให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรของโรงเรียนและการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
<b>2.3 ด้านการตรวจความก้าวหน้าของนักเรียน</b>						
21.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล					
22.	ผู้บริหารมีแผนพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม					
23.	ผู้บริหารและครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลอย่างใกล้ชิด					
24.	โรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน					
25.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการของนักเรียน					
<b>องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน</b>						
<b>3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน</b>						
26.	โรงเรียนมีการจัดทำโครงสร้างรายวิชาและกำหนดชั่วโมงเรียนตรงตามหลักสูตรของโรงเรียน					
27.	ผู้บริหารดูแล ติดตามการเข้าสอนและการบริหารเวลาของครูภายในชั่วโมงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28.	โรงเรียนมีตารางเวลาในการใช้เครื่องกระจายเสียง ประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจน					
29.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการจัดสอนแทน กรณีครูลา หรือไปราชการ					
30.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เวลาให้กระชับ เพื่อไม่กระทบต่อเวลาเรียน เช่น การประชุมในเวลาเรียน กิจกรรมหน้าเสาธงที่นานเกินไป เป็นต้น					
<b>3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด</b>						
31.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับคณาจารย์อย่างเป็นกันเองกับครูและ นักเรียน					
32.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณการติดตามรายงานผล การเยี่ยมบ้าน เป็นต้น					
33.	โรงเรียนมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร เช่น เวที แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ เรียนการสอน การทัศนศึกษาดูงาน พบปะสังสรรค์					
34.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสอนซ่อมเสริมและ สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
35.	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อการเรียน และจัดบรรยากาศภายใน โรงเรียนให้เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอน					
<b>3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู</b>						
36.	ผู้บริหารมีการประเมินผลงาน ความดีความชอบของครู อย่างยุติธรรม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ					
37.	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรม และศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
38.	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติของครู เช่น การกล่าวชมเชยในที่ประชุม การมอบเกียรติบัตร เป็นต้น					
39.	ผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจครูในการปฏิบัติราชการทั้งในเวลาราชการและการปฏิบัติงานนอกเวลา					
40.	ผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและโครงการตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ</b>						
41.	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพให้ครูทราบอย่างทั่วถึง					
42.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่าง เช่น นำวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เทคนิค วิธีการสอน					
43.	ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย อบรมครูให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ					
44.	ผู้บริหารและครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการอบรมมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง					
45.	สนับสนุนให้ครูดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ อย่างมีอิสระภายใต้วัตถุประสงค์ด้านวิชาการของโรงเรียน					
<b>3.5 ด้านพัฒนาการและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ</b>						
46.	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในและภายนอก สอดคล้องกับตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา					
47.	ผู้บริหารนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาเป็นเกณฑ์สร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน					
48.	โรงเรียนมีการปรับพื้นฐานนักเรียนใหม่ก่อนเปิดทำการเรียนการสอนจริงเพื่อปรับมาตรฐานการเรียนให้นักเรียนได้ปรับตัว					
49.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนและการดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
50.	ผู้บริหารนิเทศ ติดตามประเมินผลคุณภาพมาตรฐานด้านวิชาการ และนำมาปรับปรุงงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
<b>3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้</b>						
51.	โรงเรียนมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานด้านวิชาการ ของผู้บริหาร ครูและนักเรียนใน โอกาสต่าง ๆ					
52.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ ในกิจกรรมหน้าเสาธง และในที่ประชุมนักเรียน					
53.	โรงเรียนประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน โดยการทำสิ่งพิมพ์ จดบอร์ดประชาสัมพันธ์ชมเชย มอบเกียรติบัตร					
54.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำวิทยากรภายนอกมาให้ ความรู้กับครูและนักเรียนด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
55.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบรรยากาศภายใน สถานศึกษาให้ทุกสถานที่เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32

1. ด้านการกำหนดนโยบายของโรงเรียน

.....

.....

2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

.....

.....

3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

.....

.....

4. ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร

.....  
.....

5. ด้านด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

.....  
.....

6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

.....  
.....

7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

.....  
.....

8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

.....  
.....

9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

.....  
.....

10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

.....  
.....

11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

.....  
.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

**ภาคผนวก ค**  
**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

แบบสรุปการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	0	0.66	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
25	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	+1	0	+1	0.66	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
46	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
49	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
50	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
51	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
52	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
53	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
54	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
55	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Content Analysis)

สอดคล้องกันอยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 1.00 ค่า IOC เท่ากับ 0.98

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	สมฤทัย อ่อนรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	3 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	166/16 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ที่อยู่ปัจจุบัน	166/16 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่ง	ครู คศ. 1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044 - 633 - 691 โทรสาร 044 - 631 - 648
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเขตการทางสงเคราะห์ 5 (ไทรคามสิทธิศิลป์) ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2537 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนภัทรบพิตร อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนภัทรบพิตร อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2558 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์