



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



นิตยา ก้อนทอง

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

NITTAYA KONTONG

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

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	นิตยา ก้อนทอง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ดร.สุภาพ เต็มรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อนุจะนำ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	นิตยา ก้อนทอง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 5.9 สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.166 + 0.399 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มี ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.244 (X_4)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Nittaya Kontong
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Phrakhruwuttichaikarnkosol , Dr.

The objective of this thesis were: 1) to study the level of instructional leadership among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 2) to study the level of school effectiveness under the same office 3) to examine the relationship between administrators' instructional leadership and school effectiveness and 4) to identify instructional leadership predictor variables affecting school effectiveness. The sample consisted of 331 teachers and school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 during the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.989. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

- 1) The overall instructional leadership of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level.
- 2) The overall school effectiveness under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
- 3) The overall relationship between instructional leadership and school effectiveness under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was statistically significant at the .01 level.

4) The instructional leadership dimension affecting school effectiveness was creating a learning atmosphere, which could predict school effectiveness at 5.9%.

The prediction equation for school effectiveness (in raw score form) is:

$$\hat{Y} = 2.166 + 0.399 (X_4)$$

The prediction equation in standardized score form is:

$$\hat{Z} = 0.244 (X_4)$$

Keywords: Instructional Leadership, School Administrators, School Effectiveness



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือคำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้ง คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการ วิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบนำสักการขอขอบคุณท่านอธิการบดี และคณบดีที่ได้อำนวยความสะดวกในการ ศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอขอบคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของ เนื้อหาใน เล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ พระครูวุฒิชัยการโกศล,ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา หลัก ที่ได้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ ดร. สุชาติพงษ์ ทรงทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ นางสาวชญัญญาภักดิ์ หิน น้อย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ และนางนิตยา ทองมันคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำตก ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลใน การทำวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อนนักศึกษาในระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่า และคุณประโยชน์อันมีค่าจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดี แต่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จ อย่างสมบูรณ์

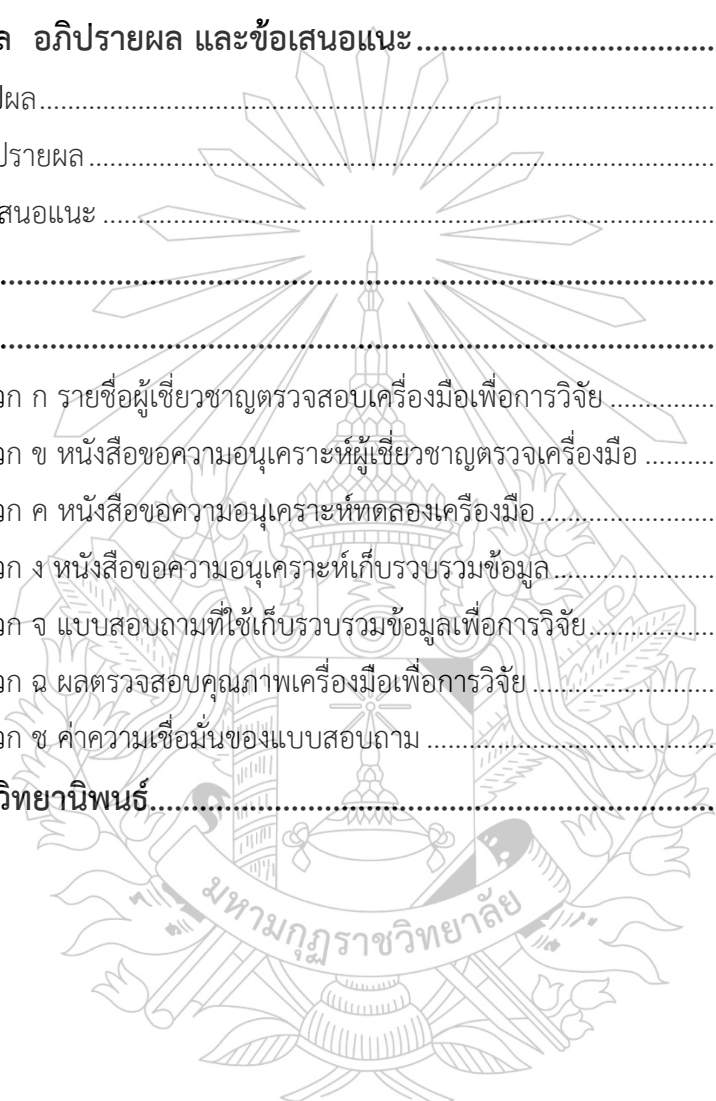
นิตยา ก้อนทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญตาราง (ต่อ).....	ฏ
สารบัญรูปภาพ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	16
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	16
1.2 คำถามวิจัย	18
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	18
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	19
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย	19
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	19
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	21
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	24
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	25
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	61
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2	86
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	93
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	93
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	96
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	98
3.6 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
5.1 สรุปผล.....	126
5.2 อภิปรายผล	130
5.3 ข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	144
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	146
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ	150
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	153
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ฉ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	166
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	178
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	180



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	47
2.2	ตารางสังเคราะห์นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นรายด้าน.....	56
2.3	ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	73
2.4	ตารางสังเคราะห์นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นรายด้าน.....	82
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	94
4.1	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ สูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน.....	104
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	106
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ทางการเรียนรู้.....	107
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การบริหารจัดการหลักสูตร.....	108
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน พัฒนาคุณภาพครู.....	109
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้.....	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน.....	112
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน.....	113
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	114
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง.....	115
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความ พึงพอใจในงานครุ.....	116
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา.....	117
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา.....	119
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	120
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	122
4.17	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	123
4.18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	124
4.19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	124



สารบัญรูปภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย19

ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 49

ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 75



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า สิ่งสำคัญคือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพราะ การศึกษาเป็นการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยม และคุณภาพของบุคคล การศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผู้เรียนต้องมีคุณภาพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติไว้ให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ซึ่งรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกระดับรูปแบบให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 2) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวถึงแนวการจัดการศึกษา สรุปได้ ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และ ให้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดต้องเน้นความสำคัญ ทั้งความรู้ คุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้และ บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้และ ทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย คณิตศาสตร์ ภาษา และทักษะในการประกอบอาชีพ ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด จัดการ เรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2545, หน้า 14) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมายหลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ แนวการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการ บริหารและการจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากร ประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น ๆ ฯลฯ เพื่อให้ การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการ และความรู้ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการศึกษา นั่นคือ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า “มืออาชีพ” (ชัยมงคล บุญชัย, 2563, หน้า77) จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลได้

การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะนำพาให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยมีการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับประเทศไทยมีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เน้นคุณภาพของการศึกษา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้หรือการจัดการกับความรู้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ธนชพร จูห้อง และตรีฎมรินทร์ ตรีตรีศวร (2568, หน้า 408) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าประสิทธิผล คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพการบริหารโรงเรียนในภารกิจต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ออกสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562, หน้า 42) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านครูและด้านกระบวนการเรียนการสอน การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องปฏิบัติงาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ดำเนินการตามบทบาท ภารกิจ และวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งคณะกรรมการครูผู้ปกครองและนักเรียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา

บรรลุปเป้าหมายและช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระยะยาวจึงแสดงให้เห็นชัดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2567, หน้า 48)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำคัญในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.2.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.3.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

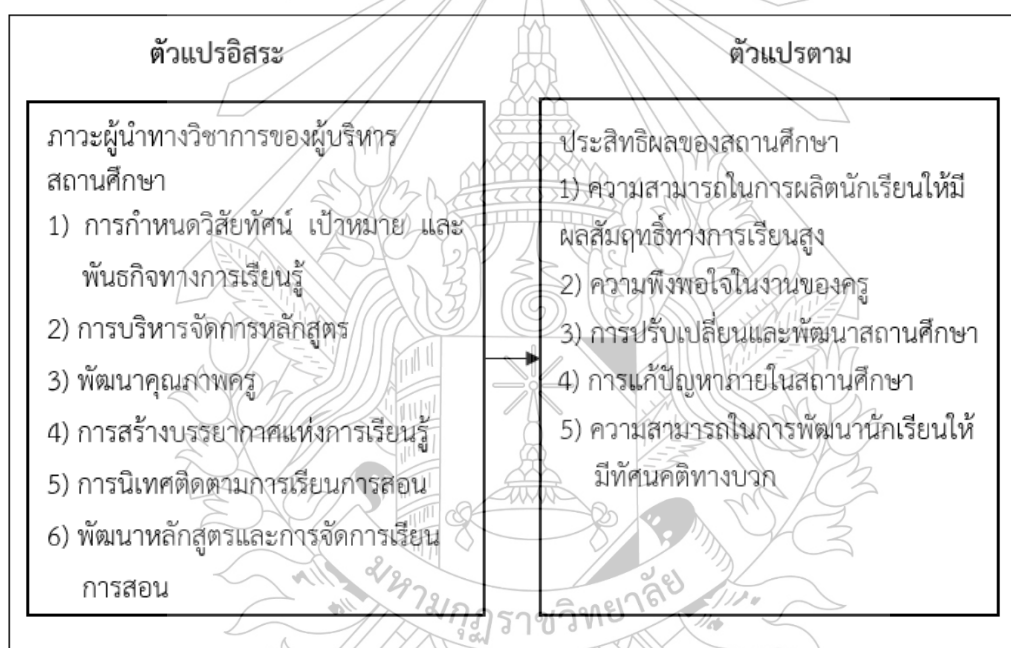
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.4.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์ที่ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1. 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตร
- 3) พัฒนาคุณภาพครู
- 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน
- 6) พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความพึงพอใจในงานของครู
- 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 5) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติทางบวก

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,322 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2568, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2,322 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครู จำนวน 300 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

- (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้
- (2) การบริหารจัดการหลักสูตร
- (3) พัฒนาคุณภาพครู
- (4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- (5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน

- (6) พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
- (1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - (2) ความพึงพอใจในงานของครู
 - (3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 - (4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
 - (5) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านวิชาการ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศและติดตามผล ส่งเสริมและพัฒนาครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ หมายถึง การวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน โดยร่วมกันกำหนดภาพอนาคต ภารกิจหลัก และมาตรฐานทางวิชาการที่ต้องการบรรลุ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการนี้ช่วยให้ครูและบุคลากรมีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกัน และนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการด้านหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ทั้งการเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร ผู้บริหารยังมีบทบาทในการกำกับติดตามการจัดทำแผนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน และการประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น

พัฒนาคุณภาพครู หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีพฤติกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครู การจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการ การจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการประเมินความต้องการจำเป็นและติดตามผล การพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู

การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผ่านการปรับปรุงอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และน่าเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนและบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

การนิเทศติดตามการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทในการนิเทศและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น งบประมาณและอุปกรณ์การสอน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังช่วยให้คำปรึกษาและแนะนำครูในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครู และชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร

พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่นมีผลต่อผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตรและตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ สร้างนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและทันสมัยตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน ในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและพัฒนาทัศนคติที่ดี โรงเรียนต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ผลสำเร็จเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวให้ทีมงานทำงานตามเป้าหมาย รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ที่สูงของผู้เรียนสะท้อนผ่านคะแนนการทดสอบ ผลการประเมินทางวิชาการ ระดับผลการเรียน เกรดเฉลี่ย ผลงานเชิงประจักษ์ และความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนพฤติกรรมด้านทัศนคติ แรงจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม นอกจากนี้ การบริหารจัดการที่ดี การออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ และนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาอย่างแท้จริง

ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะตระหนักถึงบทบาทของตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นช่วยเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจของครูขึ้นอยู่กับค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาอาชีพ หากได้รับการสนับสนุนที่ดี ครูจะมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้ครู เพื่อให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนและนักเรียน

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการร่วมกันพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมุ่งปรับปรุงนโยบาย วิธิดำเนินงาน หลักสูตร และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรสะท้อนผ่านความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน และการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การร่วมมือช่วยบริหารความขัดแย้งและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับครูและผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างนักเรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยที่ดี โดยมุ่งเน้นให้พวกเขาพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และเคารพกฎระเบียบของสังคม และมีการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และความมั่นคงทางจิตใจซึ่งส่งผลให้เป็นคนดี สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา

ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา หมายถึง เป็นการรวมตัวของสถานศึกษาหลายๆแห่ง มารวมตัวกันเพื่อจุดมุ่งหมายในพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของความร่วมมือ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่าย จากสถานศึกษาขนาดเล็ก กลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยจำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 2 ซึ่งมีศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์
เครือข่าย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำทางวิชาการไปปรับใช้
ในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.8.2 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง
นำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการบริหารของสถานศึกษาอันเป็นการกำหนดทิศทางการบริหารให้
เกิดความชัดเจนง่ายต่อการวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำ
ผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาไปใช้
เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานในสถานศึกษาของ
สังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.5 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.7 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

โอเวน (Owens 2004, p. 263) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ทำให้คนในองค์กรมีการตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดมุ่งหมายจนกระทั่งบรรลุผล และการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกอย่างมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล เพื่อทำให้เกิดความเชื่อถือเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธาให้การยอมรับ อันจะช่วยส่งผลให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

สายสกุล สายคำ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า "ภาวะผู้นำ" สรุปได้ว่า เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มคน ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อที่จะ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

สุวิดา สุขประวิทย์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มคนในการติดต่อสื่อสารประสานงาน กระตุ้น ชักนำ ผลักดันและการจูงใจให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม ปฏิบัติงานด้วยความยินดีเต็มใจ ความศรัทธาและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ และสนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์กร จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจได้

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามบริบทและหน้าที่ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม

ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะอิทธิพลอำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิญาภรณ์ พฤษพิทกุล (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยผ่านกระบวนการสร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามความต้องการของผู้บริหาร ด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นเหตุการณ์การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจ หรือใช้อิทธิพลของบุคคลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ผู้ตาม ปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วยความเต็มใจ และทุ่มเททั้งกาย ใจ สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับความสามารถและยินยอมให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม

จิราพร พละสิม (2564, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างและยอมรับทำตามด้วยความเห็นใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การตามที่ได้กำหนดไว้

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของกระบวนการดำเนินงานที่มีอิทธิพลสูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่นและนำพาผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

กรรฐฎฎ ศรีมา (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม ให้ความเห็นคล้อยตามความต้องการ เชื้อถือ ยอมรับกระตุ้นให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดทัศนคติพฤติกรรม หรืออื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

มนพ กิตติเมโธ (2564, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะที่ดีของผู้นำที่มีอยู่ในตัว เป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงความคิด ความรู้ ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทั้งรายบุคคล และทั้งกลุ่มคล้อยตาม เชื่อถือ เคารพ

สุรพงษ์ มาลาม (2564, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

พิสมัย สุวรรณบุผา (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินการของผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นประสบความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณัฐธัญชา พลศรีดา (2564, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่เป็นผู้นำในการนำพาสมาชิกหรือองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังโดยใช้ความรู้ ความสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนสามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำหรือการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม เป็นการผสมคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำ ที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ขวัญเรือน พรหมสาขา (2564, หน้า 22) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่ บุคคลแสดงออกอย่างมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล เพื่อทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่นและเกิด ความศรัทธาให้การยอมรับ อันจะช่วยส่งผลให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 22) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่บุคคลสามารถ นำสมาชิกภายในองค์การให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ร่วมกันให้ประสบ ผลสำเร็จได้ โดยอาจเป็นการใช้อำนาจ การจูงใจ การบันดาลใจ การชักชวน การสร้างความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุนสมาชิกในองค์การ

มลธิษา ทองฉิม (2565, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทาง สังคมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 23) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมี ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ทรงวุฒิ มงคลดี (2565, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสื่อสาร การถ่ายทอด ให้ผู้อื่นทราบถึงคุณค่าและศักยภาพของตนเองอย่างถ่องแท้จนเข้าใจและมั่นใจด้วยตนเองเพื่อให้เกิด กระบวนการเตรียมการ สั่งการหรืออำนวยการ และการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เพชรสีฟ้า พิรินนัทปัญญา (2565, หน้า 11) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะอย่างหนึ่งและ เป็นความสามารถส่วนตัวของบุคคลในการที่จะนำพาและจูงใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

บุญญนุช พรมานสรณ์ (2565, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม การ แสดงออก และความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำเกี่ยวกับการจูงใจ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ การใช้ อิทธิพลในการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายขององค์การ

ยามิละห์ สุกี (2565, หน้า 29) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าในการในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือกิจกรรมกลุ่มต่าง เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วย สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจหรือมีอิทธิพลทั้ง ทางตรงและทางอ้อมในรูปแบบต่าง ๆ ต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ

ณัฐกิตติ์ บุญแก่ (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงกระบวนการวิธีการ รวมถึงการแสดงออกสู่การปฏิบัติสามารถให้การโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำเพื่อนำพากลุ่มบุคคลในองค์กรทำงานตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การโดยปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะทำโดยไม่ได้บังคับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

เฉิน เทีย (Chen Tie, 2022, p.16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เทคนิค วิธีการในการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองได้เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พฤติกรรมที่ผู้นำต้องแสดงออกในรูปแบบของความสามารถหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่นโดยบุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำต้องได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจิตใจโอปอ้อมอารีเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการประชุมวางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน และเป็นไปด้วยความยุติธรรมไม่มีอคติต่อผู้อื่นในการทำงาน

กง จี (Gong Ji, 2022, p.18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถแต่ละบุคคลในการใช้อำนาจ รวมไปถึงแรงขับเคลื่อนที่ดีให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจตรงไปตรงมา มีความสามารถที่เท่าเทียมกันในสังคม ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งยิ่งในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล ศิลปะการชักจูง และพฤติกรรมในการกระตุ้น สนับสนุน และจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ราซิก และสแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p. 24) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

โชติกา ศิริบุญ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความสำคัญใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐและเอกชน หน่วยงานด้านอื่น ๆ แน่แน่นอนว่าสิ่งที่คอยขับเคลื่อนและคอยช่วยเหลือผลักดันให้แต่ละองค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ส่วนใหญ่มาจากผลงานที่มาจากองค์กรที่มีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน บริหารคนและการบริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถนำความสำเร็จไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

พิสมัย สุวรรณบุผา (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก ติดต่อดูแล ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ รับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้นๆหรือเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดบาร์มีได้ ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมที่กลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เนื่องจาก การขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์สามารถทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในองค์กรได้ โดยบุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับ ทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติ ทางใจโดยการชื่นชม หรือเห็นชอบด้วยโดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ ฟังพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำนี้ ถือเป็นผู้นำในองค์กรนั้นๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์

ศิญาภรณ์ พงษ์พิบูล (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในองค์กร และสามารถช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บุญญนุช พรมาณสรณ์ (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงมี เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำวิชาการจะสามารถส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร สามารถพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้

มันสิวี ยาทองไชย (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญทำให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยว ฟังฟังและร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอด ปลอดภัย มั่นคง และสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำ คือ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความจริงใจ และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น พยายามสื่อสารให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะไปให้ถึงซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ร่วมกัน

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยการบูรณาการทักษะทางการสื่อสาร ทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะ

ทางจิตวิทยาและทักษะการบริหารจัดการสถานการณ์ที่เป็นผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อกลุ่มบุคคล เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวัตถุประสงค์

สายสกุล สายคำ (2567, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง มีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการทัศน เพื่อ ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึง ธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญ กับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งยังสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจ ที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมี ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลและองค์กร โดยผู้นำต้องมีความ เข้าใจในผู้ร่วมงานและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความร่วมมือและความ ไว้วางใจ การมีผู้นำที่ดีช่วยเสริมสร้างพลังความร่วมมือและประสานงานภายในองค์กร ทำให้สามารถ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยในการพัฒนาบุคลากร และจัดการกับความ ขัดแย้งต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

2.1.3 ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

บุญนวีร์ ทำดี (2564, หน้า 18) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจ ตระหนักและปฏิบัติ ในการประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 26) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ' หมายถึง พฤติกรรมและบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้กลยุทธ์ทางการนั้นผู้นำที่ใจที่สามารถ นำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและการชี้แนะสั่ง การ อำนวยการเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดให้สามารถบริหารจัดการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้การดำเนินงานของ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะ ผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิบัติสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจวงการขององค์กรเพื่อให้ องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้ บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้เป็นผู้ นั้นต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authonty) จากตำแหน่ง และอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือและ สามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้

ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำความรู้ ความสามารถความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงมุ่งหมายของกลุ่ม หรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลและบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการในโรงเรียน โดยกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอันเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุวิตา สุขประวิทย์ (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษได้แสดงออกตามบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับของครูคนอื่น มีส่วนร่วมและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำทางวิชาการซึ่งต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนรวมถึงมีบทบาทในด้าน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ข้าวทิพย์ ที่สุกะ (2564, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมีอิทธิพลต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา

ศัญญาภรณ์ พงศพิศกุล (2564, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานในสถานศึกษาด้านวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนา กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีการกำกับติดตามนิเทศครู การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

มีประสิทธิภาพและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ชลนิชา ศีลาพงษ์ (2564, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

นพรัตน์ แยมโกสม (2565, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้มีอำนาจภายในองค์กร ที่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างมุ่งมั่นตั้งใจโดย มีจุดหมาย มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะต้องการพัฒนาบุคลากรภายในการกำกับดูแล รวมไปถึงบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และสถานที่ให้เอื้ออำนวยส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องการทิศทางการศึกษาระดับโลก

จิรธรรม เสาวคนธ์ (2565, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการส่งเสริมครู และสนับสนุนการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นได้คงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ที่สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 43) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครูผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายทั้งในรูปแบบการพัฒนาและการประเมินผล นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การ

สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมภายในโรงเรียน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน ใส่ใจต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน และการเรียนรู้ของนักเรียน ผ่านการจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการนำทางการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนครูและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารจัดการด้านวิชาการช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจร่วมกับครูและนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นในบุคลากร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

บุญนวีร์ ทำดี (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและมีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 33) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจให้ความสำคัญงานวิชาการการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียนมีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดสร้างบรรยากาศที่ดีที่ต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของครู บรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนทำให้ครูเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธาและ

ให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รอบรู้ในด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง

ศิญาภรณ์ พุทตติกุล (2564 , หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถสร้างแรงจูงใจและมีอิทธิพลทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือยอมรับและศรัทธา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการโดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ไขการจัดการเรียนการสอน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางด้านวิชาการที่สถานศึกษากำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565 , หน้า21) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทาง การวางแผน การสนับสนุน และการควบคุม องค์กรหรือสถานศึกษา เพื่อให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้กำหนดไว้พร้อมทั้งมีบทบาทในการนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาเดินหน้าโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ ซึ่งส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้ทางวิชาการ จะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ และส่งผลให้โรงเรียนมีกระบวนการจัดการเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางด้านการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและการบริหารสถานศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียน

2.1.5 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

เซย์ฟาร์ (Seyfarth, 2018, p.228) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการ ปฏิบัติกิจกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างหลักสูตรใหม่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในหลักสูตร และการสอนเป็นสิ่งต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษาให้เหมาะสมตามค่านิยมและความเชื่อในสังคม โดยยึดนโยบายของรัฐและให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรในรัฐต่าง ๆ ประกอบด้วย 3 อย่าง ได้แก่ พฤติกรรมทางสังคม การพัฒนาการทางสังคมและลัทธิความเชื่อทางประเพณี สภาพการณ์ปัจจุบันการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการ ในในการบริหารจัดการหลักสูตรตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถชี้แนะครูตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมกันวางแผนพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาภายในบริบทและแนวทางที่ต้องการสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจ และเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นตลอดเวลา ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ทักษะความชำนาญ มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพอันสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ของแต่ละคน นำไปสู่การปฏิบัติได้ เป็นพลเมืองที่ดีที่มีความรับผิดชอบ สามารถช่วยพัฒนาสังคมในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับโลก

2. การประเมินผลนักเรียน การประเมินผลนักเรียนจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ข้อกำหนดในหลักสูตร และความคาดหวังในการประเมินผลงานนักเรียนมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบุคลิกและลักษณะของนักเรียน รวมถึงความสนใจส่วนบุคคล การประเมินผลงานนักเรียนได้จากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทดสอบการรายงาน โครงการและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อใช้รวบรวมประมวลผล ประเมินค่านักเรียนจากผลงานแล้วให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน รายงานผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งจำเป็นต้องรู้ว่าลูกของเขาต้องการอะไร เรียนอะไร เรียนรู้เพื่ออะไร ครูต้องรายงานและให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประเมินผลนักเรียนเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำทางวิชาการ นำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้งและสามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจได้ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จัดหาเอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่จำเป็นต่อการใช้ให้เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้มีมาตรฐาน ติดตามและตรวจสอบเอกสารการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องจัดการศึกษาโดยการเตรียมบุคลากร อบรมครูตลอดจนจัดหลักสูตรจัดประสบการณ์ในการเรียนการสอนให้เหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้สามารถพัฒนาตนเองไปให้ได้มากที่สุด สามารถปรับตัวอยู่ในสังคม ผู้นำทางวิชาการต้องจัดการเรียนร่วมให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้มีโอกาสการเรียนรู้ร่วมกับเด็กปกติ ซึ่งจะช่วยให้เด็กได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญให้บุคคลเหล่านี้สามารถดำรงชีพร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในสังคมอย่างมีความสุข

4. การประเมินผลการสอนของครู การประเมินผลการสอนของครูนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำภาวะผู้นำทางวิชาการมาดำเนินการประเมิน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน และพิจารณาความดีความชอบ เพื่อหาปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ผู้นำทางวิชาการต้องสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นครู ให้พัฒนาตนเองร่วมกันและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูให้ทุกคนเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจอย่างชัดเจน ให้ทุกฝ่ายคำนึงถึงผลประโยชน์ทางการศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินต้องขึ้นอยู่กับทักษะ ความสามารถ ความถนัดของครูแต่ละคน โดยยึดจุดมุ่งหมายและความต้องการของหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการใช้หลักการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อเป็นการประเมิน พัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการตามวิธีการอย่างถูกต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมครูในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยเน้นที่ความถนัด ความต้องการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้นำทางวิชาการต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เทคโนโลยี ข่าวสารข้อมูล มีความรู้เรื่องอินเทอร์เน็ต ตามความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอันเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสแก่ครู ได้มีการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความสามารถผสมผสานทักษะต่าง ๆ ช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ โดยครูต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการสอนจากการสอนความรู้ให้แก่นักเรียนมาเป็นการสอนวิธีหาความรู้ โดยครู สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

บลาส และบลาส (Blase and Blasé, 2022 , pp.256-264) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพตาม การรับรู้ของครู โดยเสนอวิธีการที่ผู้บริหารจะสนับสนุนด้านการสอนให้กับครูด้วยผลการวิจัยสองส่วน ได้แก่ 1) การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู (talking with teachers to promote reflection) และ 2) การสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ (promoting professional Growth) ดัง รายละเอียดต่อไปนี้

1. การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู (Talking with teachers to promote reflection) ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ ให้คำแนะนำกับครู (making suggestions) ให้ผลสะท้อนกลับ (giving feedback) เป็นแบบอย่างที่ดี (giving feedback) ใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น (using inquiry and soliciting advice and opinions) และการยกย่องชื่นชมครู (giving praise) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การให้คำแนะนำกับครู (making suggestions) การให้คำแนะนำครู ประกอบด้วย พฤติกรรมย่อย ได้แก่ การรับฟัง แบ่งปันประสบการณ์ การยกตัวอย่างและสาธิตให้ดู ให้ ทางเลือกกับครู ยกเลิกนโยบายที่ล้าสมัย ส่งเสริมให้ครูกล้าพูด เสนอเอกสารเกี่ยวกับวิชาชีพให้กับครู ตระหนักถึง จุดแข็งของครู มุ่งเน้นที่การพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 การให้ผลสะท้อนกลับ (giving feedback) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะเป็น กระจกสะท้อนให้กับครู เช่น สังเกตพฤติกรรมการสอน ยกย่องชื่นชม แนะนำวิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น การเป็นกระจกสะท้อนให้กับครูจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการสอนที่หลากหลาย กล้าที่จะพูด มีการเตรียมแผนการสอนที่ดีขึ้น และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากร

1.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี (giving feedback) การเป็นแบบอย่างที่ดีตามความคิด เห็นของครู พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เช่น สาธิตเทคนิคการ สอนในห้องเรียน

1.4 การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น (using inquiry and soliciting advice and opinions) การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น หากเป็นผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพมักจะใช้คำถามเพื่อชักจูงให้ครูแสดงความคิดเห็น และบ่อยครั้งผู้บริหารจะจูงใจให้ครู แนะนำเรื่องเรียนการสอน

จิตติมา วรณศรี (2565, หน้า 23) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ประการ ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนางานวิชาการที่เน้นการเรียนการสอน ประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหารงาน วิชาการแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของ นักเรียน ได้แก่ 1) สำรวจวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานใน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) กำหนดเป้าหมายของ สถานศึกษาโดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) เป็นผู้นำในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้อง กับสภาพจริงของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 4) ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม คิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) ร่วมวางแผนการดำเนินงานวิชาการ กับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง 6) การบริหารจัดการมุ่งหมายไปที่ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นหลัก (7) การ จัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่าง 8) จัดระบบโครงสร้างการทำงาน และบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน 9) กำหนดภาระงานสอนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของครู 10) ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 11) จัดสรรเวลาและ ใช้อำนาจช่วยให้ครู ได้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน 12) เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน 13) สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่ง พัฒนาความรู้ และเติมเต็มความรู้ ทักษะความสามารถตามความต้องการของผู้เรียน 14) การ

ดำเนินงานมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา 15) ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา 16) สนทนากับครู เพื่อสร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ 17) ส่งเสริมให้โอกาสแก่ครูเป็นผู้นำด้านการสอน 18) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดทำ รายงาน ทุกปี 19) นิเทศติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างแท้จริง 20) กำกับ ติดตามให้ครูนำแผนงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติจริง 21) ติดตามและ ประเมิน คุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินผู้เรียนไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนา งาน และ 22) ใช้ผลการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2. พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วยพฤติกรรมกาปฏิบัติ ตนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดบรรยากาศที่ เป็นมิตรและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ได้แก่ 1) มีความคาดหวังและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง 2) มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทการทำงานให้สำเร็จ 3) มีความยืดหยุ่นในการทำงานโดยปรับตาม สถานการณ์ 4) ให้เกียรติและไม่วางตนแสดงอำนาจอยู่เหนือผู้อื่น 5) ปฏิบัติตนอย่างเพื่อนและให้ ความเป็นกันเองกับลูกน้อง 6) มีความเมตตา ช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของลูกน้อง 7) ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 8) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป 9) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 10) เปิดเผยตรงไปตรงมา และ 11) มีความยุติธรรม

3. ความคิดริเริ่ม และความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวใน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และความรู้ความเข้าใจทักษะการ ปฏิบัติงานทางวิชาการ อาทิ หลักสูตรวิธีการสอนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) คิดค้นริเริ่มสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากผู้อื่น 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการคิดค้นวิธีการสอน ใหม่ 3) เรียนรู้วิธีการสอนใหม่และทดลองปฏิบัติจริง 4) มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น 5) ชอบคิดล่วงหน้า ทำงานเชิงรุก 6) มีความรอบรู้ในงานวิชาการสามารถให้ คำปรึกษาและ คำแนะนำแก่ครู 7) มีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 8) มี ความรู้ความเข้าใจ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน 9) มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 10) มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 11) ใฝ่รู้แสวงหาความรู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ

4. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู ประกอบด้วยพฤติกรรมกาปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาการเรียนการ สอนของครู ได้แก่ 1) ประชุม อบรม อธิบาย ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรเสมอ 2) เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการ สอน 3) จัดหาเอกสารและสื่อต่าง ๆ ให้ครูใช้เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง 4) ประชุมปรึกษาหารือและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 5) นำครูไปทัศนศึกษาดูงาน ในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ 6) นิเทศทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการเพื่อกระตุ้นให้ ครูพัฒนาการเรียนการสอนและวิจัยในชั้นเรียน 7) กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูคิดค้นวิธีการสอนหรื อ นวัตกรรมใหม่ ๆ 8) จัดนิทรรศการประจำปีให้ครูได้เผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 9) จัดประกวดผลงานหรือนวัตกรรมของครูและมอบรางวัลเป็นประจำ เผยแพร่ผลงานของครู

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติที่ส่งเสริม ให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครู พัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และดำเนินการเลื่อนวิทยฐานะของครู 2) ให้คำแนะนำในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู 3) สนับสนุนการไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ตามความสนใจของครู และ 4) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในการส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการจัดเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การพูดคุย สะท้อนพฤติกรรมกับครู และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการ การศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การ เป็นเลิศทางด้านวิชาการได้ จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนจะบรรลุผลสำเร็จ ในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ บริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียน การประเมินคุณภาพการศึกษากำกับและติดตามและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การบริหารจัดการหลักสูตร
3. การพัฒนาวิชาชีพครู/ชุมชนวิชาชีพ
4. การพัฒนาผู้เรียน
5. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
6. การประเมินคุณภาพการศึกษากำกับและติดตาม
7. การส่งเสริมทรัพยากรทางการศึกษา

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า35) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรด้าน

วิชาการ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของปานหทัย ธรรมรัตน์ มีดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
2. การบริหารหลักสูตร
3. การนิเทศการศึกษา
4. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
6. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า33) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีการพัฒนาหลักสูตรและการสอน จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาผู้เรียน การประเมินคุณภาพการศึกษาและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของหยาดทิพย์ ซีซอง มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน
6. การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินคุณภาพการศึกษา

บุญนวีร์ ทำดี (2564, หน้า42) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวัดผลและประเมินผล การบริหารหลักสูตร การนิเทศติดตามและมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ บุญนวีร์ ทำดี มีดังนี้

1. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
2. การวัดและการประเมินผล
3. การบริหารหลักสูตร
4. การนิเทศติดตาม
5. การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 41) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการเรียนรู้ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ และคุณธรรม จริยธรรมของครูผู้สอน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ ณัฐพล วรรณศรี มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการเรียนรู้
2. ทักษะของครูผู้สอน
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา
4. การพัฒนาวิชาชีพ
5. คุณธรรม จริยธรรมของครูผู้สอน

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 24) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการสอน มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากแนวคิดของจิราพร พลละสิม มีดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
5. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

สุวิดา สุขประวิทย์ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นการมีส่วนร่วม มีการพัฒนาหลักสูตรการสอนและการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของสุวิดา สุขประวิทย์ มีดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วม
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
4. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร

ศิญาภรณ์ พงศพิศกุล (2564, หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการ มีการพัฒนาหลักสูตรการสอนและการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีการนิเทศและการพัฒนาคุณภาพครู สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากแนวคิดของ ศิญาภรณ์ พงศพิศกุล มีดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
2. ด้านการบริหารหลักสูตร
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
4. ด้านการนิเทศ
5. ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 45) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ และมีการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ สรรเพชญ ไตรรงค์ มีดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ
4. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ มีดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน
3. การพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ
4. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและมีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ สรุปได้ว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ ข้าวทิพย์ ทีสุกะ มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้
2. การบริหารหลักสูตร
3. การพัฒนาผู้เรียน
4. การพัฒนาครู
5. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 34) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีการนิเทศ สรุปได้ว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ ปวีณา บุทธิจักร์ มีดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
4. พัฒนานักเรียน
5. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
6. การนิเทศการศึกษา

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 29) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพครู การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และมีการนิเทศติดตามการเรียนการสอน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ เนติ มโนปัญญา มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้
2. การบริหารจัดการหลักสูตร
3. การพัฒนาคุณภาพครู
4. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
5. การนิเทศติดตามการเรียนการสอน

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ จิรวรรณ เสาวคนธ์ มีดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ มนัสวี ยาทองไชย มีดังนี้

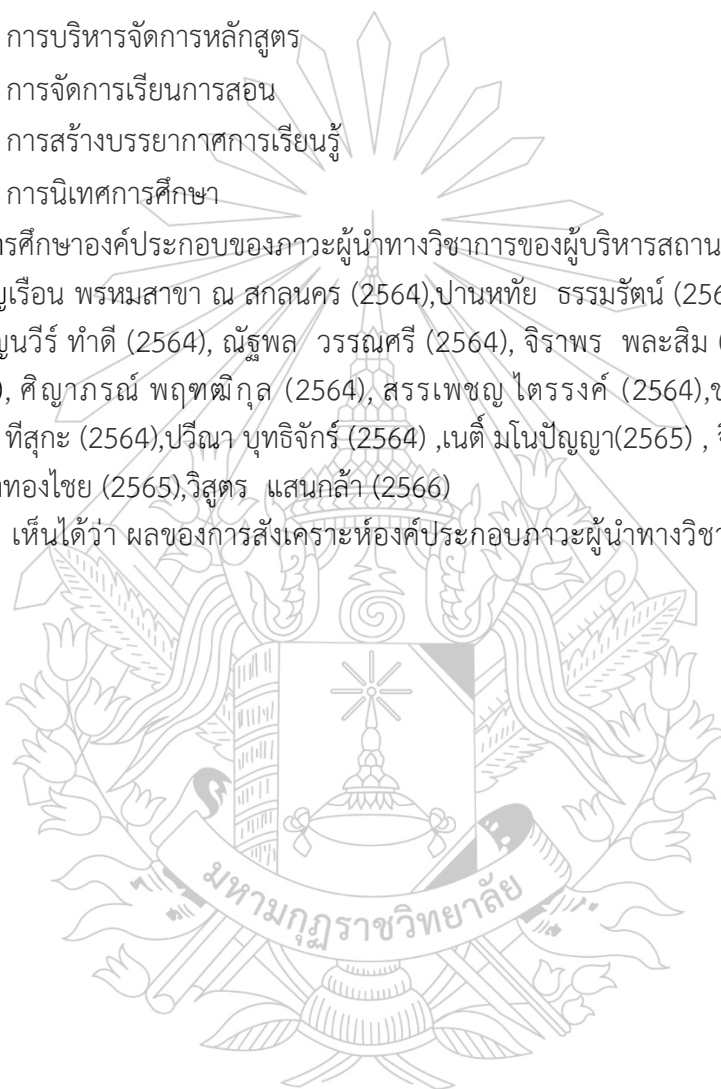
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจและเป้าหมาย
2. ทักษะในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

วิสูตร แसनกล้า (2566, หน้า 14) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ วิสูตร แसनกล้า มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ
2. การบริหารจัดการหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
5. การนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาขององค์กรประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 แห่ง ได้แก่ ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564), ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564), หยาดทิพย์ ซีซอง (2564), ปุญญวีร์ ทำดี (2564), ณัฐพล วรรณศรี (2564), จิราพร พลละสิม (2564), สุวิดา สุขประวิทย์ (2564), ศิญาภรณ์ พฤษฒิกุล (2564), สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564), ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564), ช้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564), ปวีณา บุทธิจักร์ (2564), เนติ มโนปัญญา (2565), จีรวรรณ เสาวคนธ์ (2565), มนัสวี ยาทองไชย (2565), วิสูตร แसनกล้า (2566) จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

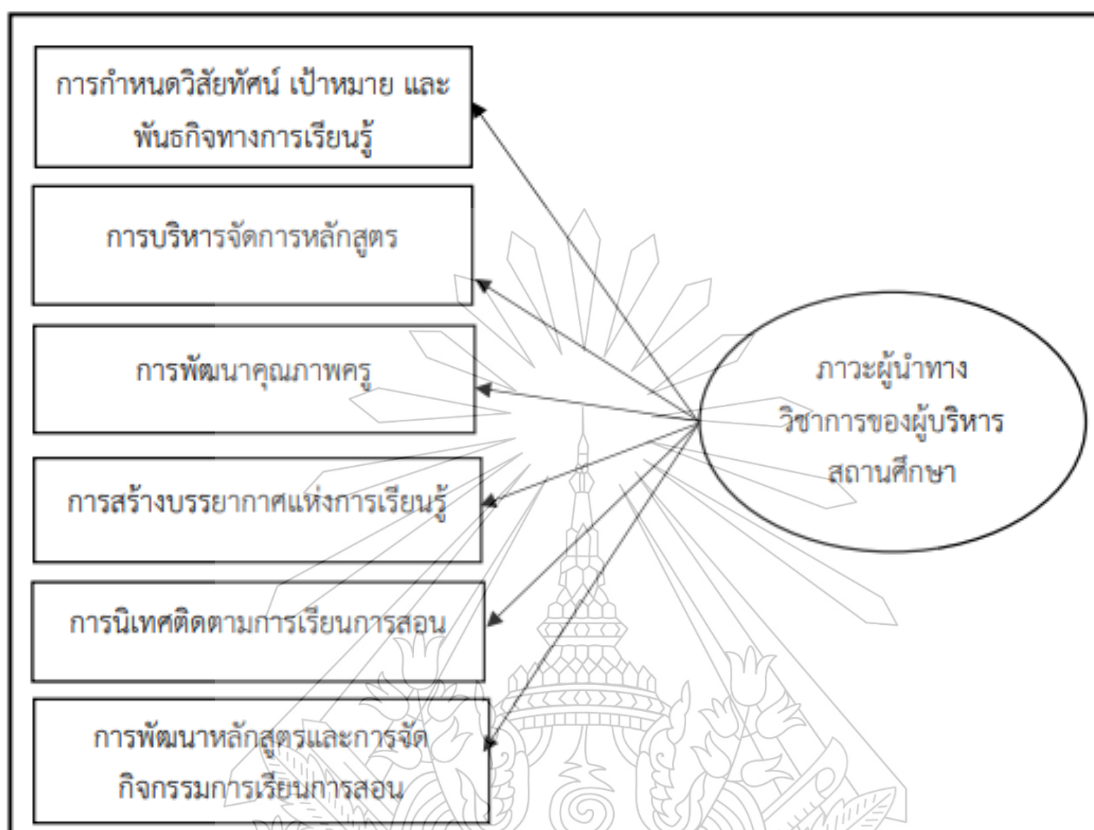


ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	1.ขวัญเรือน พรหมลาชา ณ สภานนคร (2564)	2.ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564)	3.เขษมทิพย์ จีทอง (2564)	4.บุญวีร์ ท้าดี (2564)	5.อัญชลี วรรณศรี (2564)	6.ธีราพร พงษ์สิน (2564)	7.สุวิภา สุขประเสริฐ(2564)	8.ศัญจกรณ์ พงษ์พิบูล (2564)	9.สรรพชญ ไตรรงค์ (2564)	10.ชนิชา ศิลาพงษ์ (2564)	11.จักรทิพย์ ธีสุภา (2564)	12.เบ็ญมา บุญฉัตร (2564)	13. เมธี มโนปญญา(2565)	14.จิราวรรณ เสาวพันธ์ (2565)	15.มนสิยา ทองไชย (2565)	16.วิชุดร แสนกล้า (2566)	ความถี่	
17. การพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการ	✓										✓	✓					3	
18. การประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	✓																1	
19. การเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ		✓															1	
20. การวัดกประเณินผล			✓														1	
21. การสร้างแรงจูงใจให้ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา				✓													1	
22. ทักษะของครูผู้สอน					✓												1	
23. การใช้สื่อเทคโนโลยี การศึกษา					✓												1	
24. คุณธรรม จริยธรรม ของครูผู้สอน						✓											1	
25. เปิดโอกาสให้ครูได้รับ การพัฒนาและมีส่วนร่วม ในการบริหาร							✓										1	
26. การจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา									✓	✓							2	
รวม		7	7	7	5	5	5	4	5	4	5	6	6	5	3	6	5	85

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 26 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) การพัฒนาคุณภาพครู 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 5) การ

นิเทศติดตามการเรียนการสอน และ 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตร
- 3) พัฒนาคุณภาพครู
- 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน
- 6) พัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.1.7 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งพบว่า มีผู้นิยามความหมายไว้ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดทิศทางการกิจการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยวิธีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ของโรงเรียน กำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการประมวลผล ความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 26) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ภารกิจหลักของสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล และพัฒนาให้การจัดการศึกษาบรรลุผล

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ หมายถึง การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้และการให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของผู้เรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ หมายถึง การร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้และให้ความสำคัญสูงสุดต่อเรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการสอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา สามารถกำหนดกรอบที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ทิศทาง การวางแผน และเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ของงานวิชาการสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนดการดำเนินงานและสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา หมายถึง การวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน โดยร่วมกันกำหนดภาพอนาคต ภารกิจหลัก และมาตรฐานทางวิชาการที่ต้องการบรรลุ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการนี้ช่วยให้ครูและบุคลากรมีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกัน และนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการหลักสูตร

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน เป็น

แหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู มีความสอดคล้องของหลักสูตรมาตรฐาน ทรัพยากรและการประเมินผลและการบริหารหลักสูตร เพื่อให้ผู้บริหารใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอน รวมทั้งการวัดและการประเมินผล

ข้าวิทพีย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 18) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู มีความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล และการบริหารหลักสูตร เพื่อให้ผู้บริหารใช้กระบวนการการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำให้แผนการสอนของครูผู้สอนรวมทั้งการวัด และประเมินผล

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่นเกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดและมีการประเมินหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

เนติ์ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู ความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผล และการบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อผู้บริหารใช้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งวัด และประเมินผล

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรรวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตร การสนับสนุนบุคลากรในการนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูพัฒนาผู้เรียนโดยการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายวิชาการของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการด้านหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ทั้งการเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร ผู้บริหารยังมีบทบาทในการกำกับติดตามการจัดทำแผนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน และการประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น

การพัฒนาคุณภาพครู

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการพัฒนางานของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วยการวางแผน

การกำหนดทิศทางการส่งเสริม การพัฒนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะของครู

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด วางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อครู และส่งเสริมจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครู เป็นรายบุคคลร่วมกับครูในการจัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์และแหล่งความรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู จัดตารางเวลาการฝึกอบรมภายในเพื่อให้เกิด ความร่วมมือในหมู่คณะ นิเทศการสอนประเมินผลการทำงานของครู เพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานโดยนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

ศิญาภรณ์ พฤษภูมิ (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง การบริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมการจัดบริการทางด้านวิชาการให้แก่ครูในสถานศึกษา จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการพัฒนาตนเองและยกระดับความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติของตนเอง มีการช่วยให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ในด้านเนื้อหาและสื่อการสอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการพัฒนา และให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาครู ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครูทั้งด้านการดำเนินโครงการ และกิจกรรมการสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพภาพครู หมายถึง กระบวนการพัฒนางานและให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย การวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครูถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถของครูทั้งด้านการดำเนินโครงการ และกิจกรรมการสนับสนุนความเป็นครูมืออาชีพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีพฤติกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครู การจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการ การจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการประเมินความต้องการจำเป็น และติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู

สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ด้ำนการจั้ดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การจั้ดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะและคุณลักษณะอ้่งพ้ิงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ที่ปรับภูมิทัศน์ในห้องเรียนนอกห้องเรียนให้เกิดบรรยากาศน่าเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การให้ความมั่นคงและปลอดภัย

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ด้ำนการจั้ดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง การจั้ดสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอ้่งพ้ิงประสงค์มีการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษาประกอบด้วยการสร้างแรงจูงใจการสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้ความมั่นคงและปลอดภัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ด้ำนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมสำคัญในการปฏิบัติงานและเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษาบรรยากาศขององค์การบริหารการศึกษาที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายสำคัญที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือการสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หลักการจัดการอาคารสถานที่และการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจนมีการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เมื่อบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ดีแสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564 , หน้า 15) กล่าวว่า ด้ำนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจั้ดบรรยากาศสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการจั้ดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอ้่งพ้ิงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้ความรู้ส้ีกรักและเป็นเจ้าของตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนด้วยการส่งเสริมการให้ความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

เนติ์ มโนปัญญา (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ด้ำนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของคนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ ให้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนที่ดีจะ

ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยตรง และจะสามารถช่วยให้ครูและนักเรียนมีแรงจูงใจ ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุความสำเร็จ

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตร มีการปรับปรุงอาคารสถานที่และสร้างสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ มีการส่งเสริมให้รักษาสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนและสถานที่ภายในโรงเรียน ให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผ่านการปรับปรุงอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และน่าเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และเปิดโอกาสให้ร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน และบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

การนิเทศติดตามการเรียนการสอน

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ให้ความสำคัญสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตรได้แก่ การจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียน และให้ผลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้มั่นใจว่าการสอนในห้องเรียนตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้าวทิพย์ ทิสุกะ (2564, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การช่วยเหลือพัฒนา และสนับสนุนและแนะนำครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพบรรลุวัตถุประสงค์หลักในด้านผู้เรียนได้

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการกิจกรรม หรือความพยายามบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือครู และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษา

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 16) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศติดตามการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศติดตาม ดูแลส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนา และแนะนำครู และคอยชี้แจงชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนโดยการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ มีการประเมิน ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเป็น

ระบบและต่อเนื่อง ให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดการเรียนรู้ให้ครูได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำปรึกษา แนะนำครูในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของผู้เรียน และส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศติดตามการเรียนการสอน หมายถึง บทบาทในการนิเทศและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น งบประมาณและอุปกรณ์การสอน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังช่วยให้คำปรึกษาและแนะนำครูในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างดี ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครู และชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

หยาดทิพย์ ซีซง (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรการสอนแบบเดิมให้ดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดมีการวิเคราะห์หลักสูตรการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การกำหนดการวัดและประเมินผลให้นำหลักสูตรไปใช้ในการประเมินผล

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน พัฒนาหลักสูตรการสอน ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร สื่อสารการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล

สุวิตา สุขประวิทย์ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรใหม่ๆ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร วางแผนร่วมกับคณะครู แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดทำตารางสอน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

สรพรเพชญ์ ไตรรงค์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การระบุแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ รวมถึงการพัฒนาและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยความเข้าใจในหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถทางวิชาการสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน ทรัพยากร มาตรฐาน การประเมินผล และการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญ จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยตลอดจนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของ

บุคคลในสังคม ประกอบด้วยศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่นมีผลต่อผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตรและตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ สร้างนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและทันสมัยตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถนิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน ได้ดังตาราง 2.2

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้	การวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน โดยร่วมกันกำหนดภาพอนาคต ภารกิจหลัก และมาตรฐานทางวิชาการที่ ต้องการบรรลุ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการนี้ช่วยให้ครูและบุคลากรมีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกัน และนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน 2. ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับภาพอนาคตของโรงเรียน 3. มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 4. การวางทิศทางการเรียนส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น 5. ผู้บริหารสื่อสารทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง 6. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน 7. ทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้น

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2)การบริหารจัดการหลักสูตร	<p>การส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการด้านหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ทั้งการเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร ผู้บริหารยังมีบทบาทในการกำกับติดตามการจัดทำแผนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน และการประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการด้านหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารจัดหาและเผยแพร่ข้อมูลวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูและบุคลากร 3. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทของสถานศึกษา 4. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตรได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม 5. ผู้บริหารกำกับและติดตามการจัดทำแผนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6. ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 7. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3) การพัฒนา คุณภาพครู	การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมี พฤติกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผน และกำหนดทิศทางการพัฒนาครู การ จัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้ คำปรึกษาทางวิชาการ การจัดหา แหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการ ประเมินความต้องการจำเป็นและ ติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้ครู สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู	1. ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนด ทิศทางการพัฒนาครูอย่างเป็น ระบบ 2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนา ความรู้และทักษะของครู 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ 5. ผู้บริหารประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูอย่าง เหมาะสมและเป็นระบบ 6. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการ พัฒนาครูเพื่อให้เกิดการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนอย่างมี คุณภาพ
4) การสร้าง บรรยากาศแห่ง การเรียนรู้	การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อม ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการ เรียนรู้อย่างแท้จริง ผ่านการปรับปรุง อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และน่าเรียน ผู้บริหารส่งเสริม ให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และเปิดโอกาสให้ร่วมพัฒนา สภาพแวดล้อมทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนวัฒนธรรม การเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนและ บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม เป้าหมายของหลักสูตร	1. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้ เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2. ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุง อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ให้มี ความสะอาด ปลอดภัย และน่าใช้ งาน 3. ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมนอก ห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และ การทำกิจกรรมของผู้เรียน 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมี แรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการ ร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทาง วิชาการ

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		<ol style="list-style-type: none"> 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 6. ผู้บริหารสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 7. การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน 8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์
<p>5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน</p>	<p>บทบาทในการนิเทศและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น งบประมาณและอุปกรณ์การสอน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังช่วยให้คำปรึกษาและแนะนำครูในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครู และชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ 2. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้ 3. ผู้บริหารติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 5. ผู้บริหารส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้แก่ครู 6. ผู้บริหารชี้แหล่งวิทยาการ แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสอนของครู

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
6) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	<p>การปรับปรุงหลักสูตรการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่นมีผลต่อผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตรและตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ สร้างนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและทันสมัยตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น</p>	<p>7. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศและสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการและหลักสูตรของโรงเรียน</p> <p>1. ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน</p> <p>2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน</p> <p>3. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน</p> <p>5. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น</p>

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผล ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

เซอร์จีโอวานนี Sergiovanni (1991, p. 76) ให้ความหมายไว้ 2 ประการได้แก่ 1 หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่สามารถทำให้เกิดผลตามที่ตั้งใจนั้น สามารถตีความได้ในอีกแง่หนึ่งว่าเป็น ความหมายเชิงเทคนิค ซึ่งหมายถึงการบริหาร การศึกษาที่มีการดำเนินการตามลำดับขั้นใน กระบวนการ โดยประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีความหมายเฉพาะในแต่ละด้านในขั้นนี้ จะเน้นไปที่การประสบความสำเร็จในทักษะพื้นฐานของนักเรียน ซึ่งสามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินความสำเร็จของกระบวนการศึกษา

วอลซ์ Walsh (1999, p. 235) กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามที่ต้องการ หมายถึง โรงเรียนที่มีระบบการทำงานที่ให้ความสำคัญและใส่ใจต่อจุดอ่อนต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้น ซึ่งสามารถ สังเกตได้จากผลลัพธ์ในการเรียนรู้ ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการภายใน โรงเรียน โรงเรียนเหล่านี้จะมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความ ต้องการและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพรรณษา บุญอนงค์ (2564, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์กรมี ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งยังทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจ

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดแต่ได้ ผลประโยชน์สูงสุดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนับสนุนการดำเนินงาน ขององค์การ ส่งเสริมความอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์การ

บุญนวีร์ ทาดี (2564, หน้า 55) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการ ดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จนทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก ตลอดจนแก้ปัญหาภายในองค์กรหรือสถานศึกษา

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่ สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพ ของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ มีความยืดหยุ่นใช้ประสบการณ์ในการบริหารงาน และประสานความร่วมมือรวมถึงการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงานร่วมกัน

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 47) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 44) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

เจนจิรา บุญตามทัน (2564, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของความสามารถทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และมีเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 27) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสม

วีรพงษ์ ชะม้ายเมือง (2565, หน้า 33) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงบุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทุกคน รวมถึงความสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอันเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 38) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์โดยบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กรโดยส่วนรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ต่อไปได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์กรต้องมีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สูงที่สุด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การดำเนินงานต้องสามารถปรับตัวและพัฒนาได้ตามสภาพแวดล้อม และส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังต้องมีการวัดประสิทธิภาพจากการดำเนินงานเพื่อสร้างความสำเร็จในองค์กรและสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในชุมชน

2.2.2 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

เจนจิรา บุญตามทัน (2564, หน้า 22) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจและยอมรับซึ่งเกิดจากความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 31) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเกิดจากศักยภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมมือกันปฏิบัติ หรือหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ณัชชรีย์ คำไพ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, หน้า 38) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการจนบรรลุเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร

สุวิดา สุขประวิทย์ (2564, หน้า 53) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของทุกฝ่ายเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ต้องเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ รู้จักวิเคราะห์ถึงความเปลี่ยนแปลงปรับตัวและปรับวิธีการให้ทันต่อ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปโดยมุ่งให้เกิดในด้านของการพัฒนาที่ดีขึ้นและเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกทางขององค์กร โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า วัตถุประสงค์การบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในปฏิบัติการของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ในการบริหารงานของโรงเรียน

ปกาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 53) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียน โดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดรูปแบบการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เกิดพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ส่งผลให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 46) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารงานของสถานศึกษาที่บรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ โดยการพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐพงษ์ คำเขิน (2566, หน้า 72) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรใดดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือตรง

ตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะโรงเรียน ต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและพัฒนาทัศนคติที่ดี โรงเรียนต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ผลสำเร็จเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวให้ทีมงานทำงานตามเป้าหมาย รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิผล ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

ณัชชรีย์ คำไพ (2564, หน้า19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ และมีการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่เกิดประสิทธิผลมากนักน้อยเพียงใด ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์แสดงว่า สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

วีรพงษ์ ชะม้ายเมือง (2565, หน้า 34) กล่าวว่าความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติ

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสำคัญในการเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการทำงานของโรงเรียนบริหารงานกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ปกาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นการที่ทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการที่เป็นที่ประจักษ์ เพื่อได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและเป็นการประเมินตนเอง

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพ ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาว่าจะอยู่รอดหรือไม่ โดยใช้หลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน ความเป็นผู้นำ ทั้งของผู้บริหารและของคณะครู มีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จและทิศทางการดำเนินงาน โดยการมีบุคคลที่มีคุณภาพและความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นสิ่งจำเป็น สถานศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจน มีทรัพยากรและความเป็นผู้นำที่ดี จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การประเมินประสิทธิภาพช่วยให้เห็นผลการดำเนินงาน และได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.2.4 แนวคิดการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาของ มอท์ (Mott, 2014 cited in Hoy & Miskel, 2019, pp. 305-306) ได้เสนอแนวคิด ในการประเมินสถานศึกษาใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) การที่สถานศึกษามีปริมาณและคุณภาพการเรียนของนักเรียนในเกณฑ์สูง โดยดูจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหรือการเข้าเรียนต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้ จนสามารถสร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยดูจากความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารและ มองเห็นความสำคัญของการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ก็จะต้องมองหาแนวทาง ในการพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าวมักจะเป็นสถานศึกษาในเมืองและสถานศึกษาที่มี ชื่อเสียงในระดับจังหวัด ที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม อาคารสถานที่ เป็นต้น

องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของ นักเรียน นั้น นอกจากปัจจัยดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีบุคคลสำคัญ ได้แก่ ครูผู้สอน เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ครูควรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอตลอดจนปรับพฤติกรรมกรการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา ช่วยกัน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ จนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจนทำให้สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในสังคม

2. การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก (Positive attitude) คุณภาพของผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการเรียน มีความรู้ความสามารถ ทางวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นที่น่าพอใจ ยังต้องมีการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม และ คุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel,

2019, p. 398) ที่กล่าวว่า เรื่องคุณภาพของผู้เรียน ส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ ชั่ววัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ผิด ควรจะพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การประพฤติอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

การศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทัศนคติทางบวก จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มี ความรู้สึกและแสดงออกอย่างเหมาะสม ไม่ทำตนต่อต้าน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีจิตใจเป็น ประชาธิปไตย ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีวินัย สามารถควบคุมจิตใจ อดทน อดกลั้น กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีต่อการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อบรมสั่งสอนนักเรียนให้ นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา และมีความใส่ใจในการศึกษา

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทั้งนี้เพราะความต้องการและความจำเป็นของสังคม ทำให้เกิดระบบสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ด้วยเหตุที่สถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้องเปลี่ยนแปลงและคล้อยตามสังคม สถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ สังคม และคงสภาพทางสังคม ตลอดจนพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้า (ธร สุนทรายุทธ, 2561, หน้า 87) ในสภาวะปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันอย่างสูง ส่งผลทำให้ประเทศไทยต้อง ยกระดับคุณภาพ การศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยังคงไว้ซึ่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนเดิมภายใต้หลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” และ สร้าง “สมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ วิสัยทัศน์ประเทศไทยในระยะ 5 ปีข้างหน้า คือสังคม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนไทย สังคมไทย ให้มี คุณธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้อย่างมั่นคง (จันทร์ชลิ มาพุทธ, 2566, หน้า 21) จึงก่อให้เกิดการปฏิรูป การศึกษา และระบบต่าง ๆ สถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยน มีการกำหนดนโยบายให้ทันสมัย สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะ การเรียนการสอนจะต้องมีสื่อและ นวัตกรรมที่ทันสมัย มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี ปรับปรุง อาคารสถานที่ ปรับภูมิทัศน์และ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ปรับปรุง อาคารสถานที่ให้สวยงามมั่นคง ผู้บริหารและครูจึงต้องมีพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เบนนิส (Bennis, 2004, p. 131 cited in Dessler, 2016, pp. 68-69) กล่าวว่า องค์การไม่ว่า ตัวบุคคลหรือองค์การทางสังคม จะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ภายนอก

โดยอาศัยพื้นฐานความเป็นระบบเปิดขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ จะต้อง มี โครงสร้างที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคาร สถานที่ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ บางครั้งอาจเป็นสิ่งที่ ไม่พึงปรารถนา ปัญหาอาจคุกคามความรู้สึกรู้สึกของบุคคลได้ สำหรับสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง ของสังคม ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาได้ ผู้บริหารและครูภายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จให้ได้ เนื่องจากว่าปัญหาจะทำให้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาลดลง อาจทำให้สถานศึกษาขาดความร่วมมือกันทำงาน ขาดความไว้วางใจ และทำให้เกิดการโยกย้ายหรือการลาออกของบุคลากร การแก้ไขปัญหานั้นผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ ปัญหา บางอย่างจะต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) หรือวิธีคิดอย่างไตร่ตรอง (Reflective thinking) หรือวิธีการแห่งปัญญา (Method of intelligence) มาช่วยในการแก้ปัญหา ปัญหาถ้าเป็นปัญหาที่ไม่ซับซ้อนมากนักก็จะใช้เวลาในการแก้ปัญหาไม่มาก แต่ถ้าเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนก็ต้องวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งและใช้เวลาในการแก้ปัญหามากพอสมควร

ในการแก้ไขปัญหาย่อยขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ควรปรับให้มีความยืดหยุ่น บ้างแต่ต้องไม่เสียผลประโยชน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาย่อยของสถานศึกษาจะส่งผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหาร ด้านการปกครอง ด้านการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้นประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนา

นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ พรเทพ เหมรานนท์ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ จิราพร พลละสิม สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, หน้า 55) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านการพัฒนากlasseผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านความคาดหวังต่อผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจากแนวคิดของ ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำ
- 2) ด้านการมีส่วนร่วม
- 3) ด้านบรรยากาศของโรงเรียน
- 4) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 5) ด้านความคาดหวังต่อผู้เรียน
- 6) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 7) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

คำปิ่น ทีสุกะ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารเชิงระบบ ด้านสมรรถนะ ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งจากแนวคิดของ คำปิ่น ทีสุกะ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำ
- 2) ด้านการบริหารเชิงระบบ
- 3) ด้านสมรรถนะ

- 4) ด้านหลักธรรมาภิบาล
- 5) ด้านบรรยากาศองค์การ
- 6) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 7) ด้านการมีส่วนร่วม

จิวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากแนวคิดของ จิวรรณ เสาวคนธ์ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- 5) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร ซึ่งจากแนวคิดของ ณัฐมน สมตน สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2) คุณลักษณะของผู้เรียน
- 3) ความพึงพอใจของครู
- 4) กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร

ปฐวี อ่ำศรี (2565, หน้า 72) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ ปฐวี อ่ำศรี สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถทางวิชาการ
- 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ณัฏฐณิชา ภูดีสม (2565, หน้า 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

โรงเรียน ซึ่งจากแนวคิดของ ฌ็องฌูนิซา ฌูดีสม สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
- 3) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร
- 4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 5) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ฌ็องฌูนิซา (2565, หน้า 27) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งจากแนวคิดของ ฌ็องฌูนิซา สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู
- 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 3) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้
- 4) ด้านความสำเร็จของผู้เรียน

ฌ็องฌูนิซา (2566, หน้า 82) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ ฌ็องฌูนิซา สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจากแนวคิดของ ทิวากร สุทธิบาท สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

อนันต์ ฉิมยงค์ (2566, หน้า 80) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทัศนคติทางบวก การแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากแนวคิดของ อนันต์ ฉิมยงค์ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) การพัฒนาทัศนคติทางบวก
- 3) การแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา
- 4) การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
- 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จันทิมา ใจซื่อ (2566, หน้า 29) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ จันทิมา ใจซื่อ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566, หน้า 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากแนวคิดของ ชูลีมาศ คำบุญเรือง สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 5) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล (2567, หน้า 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจากแนวคิดของ กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

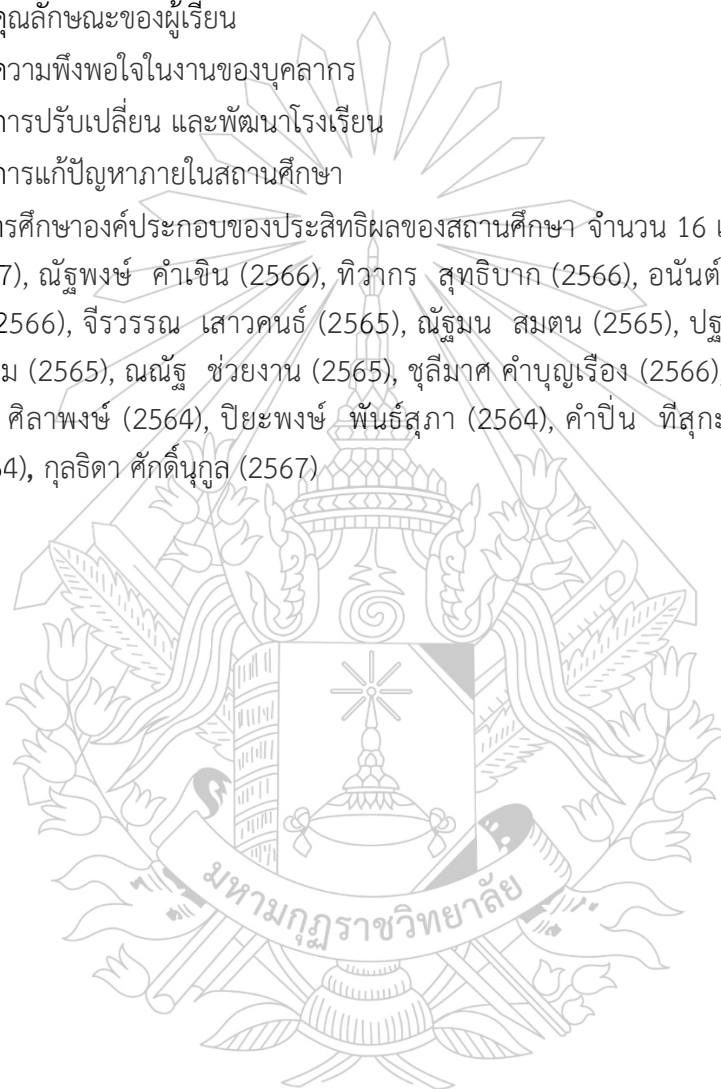
3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 61) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ อนุชา หนูเสมียน สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) คุณลักษณะของผู้เรียน
- 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
- 4) การปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน
- 5) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 16 แห่ง ได้แก่ อนุชา หนูเสมียน (2567), ณัฐพงษ์ คำเขิน (2566), ทิวากร สุทธิบาท (2566), อนันต์ ฉิมยงค์ (2566), จันทิมา ใจซื่อ (2566), จีรวรรณ เสาวคนธ์ (2565), ณัฐมน สมตน (2565), ปฐวี อ่ำศรี (2565), ณัฏฐณิชา ภูติสม (2565), ณัฐ ช่างงาน (2565), ชลิตมาศ คำบุญเรือง (2566), จิราพร พละสิน (2564), ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564), ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564), คำปิ่น ทีสุกะ (2564), พรเทพ เหมรานนท์ (2564), กุลธิดา ศักดิ์นิกุล (2567)

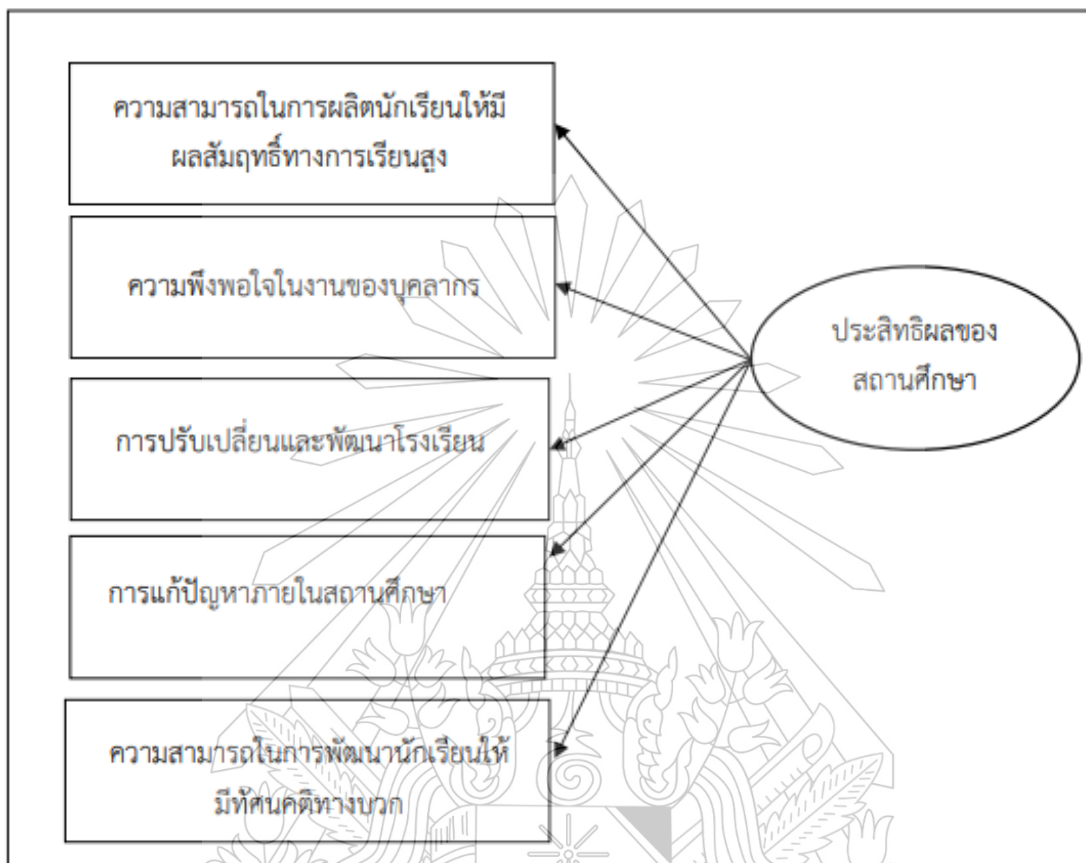


ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของของประสิทธิผลของสถานศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	1.พรเทพ เหมรามานท์ (2564)	2.จิราพร พลละสิม (2564)	3.บิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564)	4.คำปิ่น ทิสุภา (2564)	5.จิรารณ เสวคนธ์ (2565)	6. ณัฐมน สมตน (2565)	7.ปฐวี อ่ำศรี (2565)	8.ณัฐธนิชา ฤดีสม (2565)	9. ณณัฐ ช่วยงาน (2565)	10.ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566)	11.ทิภากร สุทธิบาท (2566)	12.อนันต์ ฉิมรงค์(2566)	13.จันทิมา ใจชื่อ (2566)	14.ชุติมาศ คำบุญเรือง (2566)	15.กุลธิดา ศักดิ์บุญล (2567)	16.อนุชา ทนุเสมียน (2567)	ความถี่
14.ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									✓								1
15.ความสำเร็จของผู้เรียน									✓								1
16.งานบริหารงบประมาณ																	1
17.งานบริหารงานบุคคล																	1
18.บริหารงานทั่วไป																	1
19. พัฒนาหลักสูตร	✓																2
20.พัฒนากระบวนการเรียนรู้		✓															2
21.ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓															2
22.ด้านการมีส่วนร่วม	✓	✓															2
23.ด้านการคาดหวังต่อผู้เรียน	✓	✓															1
24. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้	✓	✓															1
25.ด้านการบริหารเชิงระบบ	✓	✓															1
26. ด้านสมรรถนะ	✓	✓															1
27. ด้านหลักธรรมาภิบาล	✓	✓															1
28. ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	✓	✓															1
29. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ													✓				1
รวม	5	4	7	7	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	77

จากตารางที่ 2.3 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 29 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 5) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2. 2 โมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
- 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 5) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

จिरาพร พลละสิม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตรงตามจุดหมาย ของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระการบริหารจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเองความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

จิวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวนักเรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน

ณัฐพงษ์ คำเขิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลของการที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการพัฒนาได้ตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างสูงสุด ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของแผนการจัดรูปแบบการศึกษาเฉพาะบุคคล ตรงตามเนื้อหาสาระ มีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียน

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ชุลีมาศ คำบุญเรือง (2566, หน้า 7) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงได้จากผลงานหรือรางวัล ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และใฝ่รู้ใฝ่เรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ที่สูงของผู้เรียน สะท้อนผ่านคะแนนการทดสอบ ผลการประเมินทางวิชาการ ระดับผลการเรียน เกียรติยศ ผลงานเชิงประจักษ์ และความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนพฤติกรรมด้านทัศนคติ แรงจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม นอกจากนี้ การบริหารจัดการที่ดี การออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ และนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาอย่างแท้จริง

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพราะรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน พวกเขาได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงองค์กร ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ บุคลากรยังได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมกับยกระดับคุณภาพของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพงศ์ คำเงิน (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจ อารมณ์ และทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากครูมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ย่อมทำให้พวกเขามองว่างานที่มีความสำคัญและเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่มีความพึงพอใจของครูเกิดจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงนโยบาย แผนงาน และมาตรการของโรงเรียน นอกจากนี้ โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความอิสระในการปฏิบัติงาน ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติของครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและรักษา ระดับความพึงพอใจของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะเมื่อครูมีความสุขกับการทำงาน พวกเขาจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อตัวครูเองเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและนักเรียน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในโรงเรียนอีกด้วย

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติในเชิงบวกของครูที่มีต่องานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานย่อมรู้สึกมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมี

ความยอมรับนับถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสามัคคี และสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น นอกจากนี้ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจในการทำงานของครู ทำให้พวกเขารู้สึกว่าคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและเงินเดือนที่เหมาะสม รวมถึงโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ล้วนเป็นแรงผลักดันให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ ครูจะสามารถนำศักยภาพของตนมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อทั้งตนเอง นักเรียน และโรงเรียนโดยรวม ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องาน ไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารทำให้พวกเขา รู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนอกจากนี้ การสนับสนุนทรัพยากรสำหรับการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมและศึกษาต่อ ช่วยเสริมศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมที่ดี พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

พรเทพ เหมรานนท์ (2564 , หน้า 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของครูที่มีต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากครูมีความพึงพอใจในงาน ย่อมทำให้พวกเขามองว่างานมีความสำคัญและมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร นโยบาย กระบวนการทำงาน ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาอาชีพและเลื่อนตำแหน่ง หากได้รับการสนับสนุนที่ดี ครูจะมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะจะช่วยให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนและนักเรียนโดยรวม

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะตระหนักถึงบทบาทของตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นช่วยเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจของครูขึ้นอยู่กับค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาอาชีพ หากได้รับการสนับสนุนที่ดี ครูจะมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้ครู เพื่อให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนและนักเรียน

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้าน

การเรียนการสอน วิธีการ และปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษามีการปรับตัวก้าวหน้าทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยการบริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ต้องพยายามปรับปรุงองค์การเพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ณัฐพงษ์ คำเขิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผลของการที่ผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของการศึกษาไม่ควรยึดตายตัวเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทางด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

ชุลีมาศ คำบุญเรือง (2566, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตร และการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ให้การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล (2567, หน้า 13) กล่าวว่าไว้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร นำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการร่วมกันพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมุ่งปรับปรุงนโยบาย วิธีดำเนินงาน หลักสูตร และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรสะท้อนผ่านความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการในการแก้ไขปัญหาคณะกรรมการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของ สถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับคณะครู คณะกรรมการสถานการณ สถานศึกษาและผู้ปกครองในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการแก้ปัญหาในการ บริหารงานวิชาการกับคณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้ และสามารถ ประนีประนอมใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลของการที่ครูและผู้บริหาร ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ บริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ทิภากร สุทธิบาท (2566, หน้า 12) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและการปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 8) กล่าวว่า iva การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการดูแลสถานศึกษา จนเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน และการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การร่วมมือช่วยบริหารความขัดแย้งและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับครูและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า iva การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง การแสดงออกในทางที่ดี สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า iva ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า iva ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมแสดงออกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติ และค่านิยมที่ดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบกติกาสังคมได้

ณัฐพงษ์ คำเขิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่า iva ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม รวมไปถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 12) กล่าวว่า iva ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียน

เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้พัฒนาตนเองมีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างนักเรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยที่ดี โดยมุ่งเน้นให้พวกเขาพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และเคารพกฎระเบียบของสังคม และมีการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และความมั่นคงทางจิตใจซึ่งส่งผลให้เป็นคนดี สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถนิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน ได้ดังตาราง 2.4

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ที่สูงของผู้เรียนสะท้อนผ่านคะแนนการทดสอบผลการประเมินทางวิชาการ ระดับผลการเรียน เกรดเฉลี่ย ผลงานเชิงประจักษ์ และความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนพฤติกรรมด้านทัศนคติ แรงจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม นอกจากนี้ การบริหารจัดการที่ดี การออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความร่วมมือกันในการออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สะท้อนผ่านคะแนนสอบ เกรดเฉลี่ย หรือผลงานเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ 5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษามีความเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 6. สถานศึกษามีการติดตามประเมินผล และนำข้อมูลไปใช้

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ และนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาอย่างแท้จริง	ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
2) ความพึงพอใจ ในงานของครู	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะตระหนักถึงบทบาทของตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นช่วยเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจของครูขึ้นอยู่กับค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาอาชีพ หากได้รับการสนับสนุนที่ดี ครูจะมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้ครู เพื่อให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนและนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เนื่องจากตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน 2. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเพียงพอ 3. สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร 4. การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับที่สร้างความพึงพอใจต่อการทำงาน 6. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 7. ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร 8. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านโอกาสการพัฒนาอาชีพแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 9. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้ครูมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	<p>ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการร่วมกันพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมุ่งปรับปรุงนโยบาย วิธิดำเนินงาน หลักสูตร และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรสะท้อนผ่านความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสามารถในการร่วมกันพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. สถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบายและวิธิดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 3. หลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 4. ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนรู้ 5. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าถูกนำมาใช้สนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 6. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปรับตัวของโรงเรียน 7. โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
4) การ แก้ปัญหา ภายใน สถานศึกษา	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการ เรียนการสอน การดูแลนักเรียน และการ บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ได้รับการ ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง การร่วมมือช่วยบริหารความ ขัดแย้งและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ของ สถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถให้ คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับ ครูและผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการ ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ครูและบุคลากรสามารถร่วมมือกัน ในการดูแลนักเรียนและแก้ปัญหา พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของ นักเรียนได้อย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างตรง ประเด็นและนำไปใช้ได้จริง 4. โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือที่ดี ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และ ชุมชน เพื่อบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา 5. การทำงานร่วมกันในโรงเรียนช่วย ลดความขัดแย้งและส่งเสริม บรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ 6. หน่วยงานและชุมชนภายนอกให้ การยอมรับการทำงานร่วมกันของ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน โรงเรียน

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
5) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	การดำเนินงานของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างนักเรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยที่ดี โดยมุ่งเน้นให้พวกเขาพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และเคารพกฎระเบียบของสังคม และมีการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และความมั่นคงทางจิตใจซึ่งส่งผลให้เป็นคนดี สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูและผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 2. ครูและผู้บริหารมีการปลูกฝังระเบียบวินัยที่ดีให้แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 3. กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา 4. นักเรียนได้รับการแนะนำให้เคารพกฎ ระเบียบ และกติกาของโรงเรียนและสังคม 5. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ คุณธรรม และวินัยต่อนักเรียน 6. การดำเนินงานของโรงเรียนช่วยให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมีความมั่นคงทางจิตใจ 7. ครูและผู้บริหารร่วมมือกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นคนดีและมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ทำการสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 101 ถนนชัยชัยชุมพล ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110 หมายเลขโทรศัพท์ 0-7541-1670.0-7533-2619.0-7541-1165โทรสาร 0-7533-2619 ต่อ 103, 118 Website : <http://www.nst2.go.th> เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอดวงแก้ว อำเภอพิปูน อำเภอนาบอน อำเภอบางขันอำเภอฉวางอำเภอพรหมคีรี และอำเภอช้างกลาง และมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดตรัง

- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอรัตนพิบูลย์ อำเภอลานสกาจังหวัดนครศรีธรรมราช
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดกระบี่

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด 4) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เหลืออีก 1 ด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เหลืออีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน และด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 56.90

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 210-220) ได้ศึกษาเรื่อง เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่โดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมไม่

แตกต่างกันและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ในระดับสูง 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 55.90

อรอุมา ไกล่ฝน และคณะ (2565, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

สุทธิศักดิ์ โศภคานธีรังกูร วรบำรุงกุล, วิทยุฒิ บุญลอย (2565, หน้า 37) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ไชยา ภาวะบุตร. (2566, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและจังหวัดที่ตั้ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 108-111) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการจัดการหลักสูตร และด้านการนิเทศการศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1) ด้านความพึงพอใจของครู ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และด้านผลสัมฤทธิ์ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถร่วมกับพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

พิมพ์กานต์ เพ็งสงค์ (2567, หน้า 98) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ และด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน

ธนัชพร จุห์อง. (2568, หน้า 403) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .951 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร และด้านการนิเทศการศึกษา โดยทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91.40 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แฮร์ริสัน (Harrison, 2008, pp.43 -44) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน 11 โรงเรียนในทางตอนใต้มีสซีซีซีปี ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

โคล์ และมอร์ริสัน (Kgaite & Morrison, 2006, pp. 47-68) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดผลและเป้าหมายที่เป็นเงื่อนไขภายในสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ในรัฐอิสระของแอฟริกาใต้ พบว่าโครงสร้างและการใช้เครื่องมือในการวัดประสิทธิผลเป็นกุญแจสำคัญที่เป็นเงื่อนไขบ่งบอกประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม อย่างสูง สะท้อนให้เห็นถึงความมานะพยายาม การลงทุนด้านเวลา การส่งเสริมและพัฒนากิจกรรม เครื่องมือได้ จัดเตรียมข้อมูลที่สรุปสำหรับรายโรงเรียน รายกลุ่มโรงเรียนและทั้งอำเภอ ด้วยเหตุนี้จะสามารถลดรายจ่ายและเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายทั้งรายโรงเรียน รายกลุ่มโรงเรียนและยังสามารถใช้เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนเงื่อนไขภายในโรงเรียน เพื่อประสิทธิผลการพัฒนารวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน

มาร์ซีโล (Marcelo, 2013, p. 75) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนกับบทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในซานตาเฟ ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการ การจัดสรรอย่างเป็นส่วน ๆ นี้ ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของความมีระเบียบวินัยในการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

โอฮิลสัน (Ohlson, 2020, p. 98) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ของผู้บริหาร วัฒนธรรมของโรงเรียนและลักษณะของครูคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันจะ คาดการณ์ได้ว่า มีการร่วมมือกันระหว่างครูที่มีประสบการณ์สอนมากและผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนมากและนักเรียนจะขาดเรียนลดลงร้อยละ 22.56 อีกทั้งปัญหา นักเรียนออกกลางคันจะลดลงได้ถึงร้อยละ 0.413 และ 4.81

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2022, p. 108) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทาง วิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและ การสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการ เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

มิกกี (Mickey, 2022, p. 156) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่อง ของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น ใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครู โรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ต้องการหลอมรวมการเรียนการสอนเข้ากับการบริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ใช้วิธี เจริญระบบในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่ง หรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำแบบ ร่วมกันทำงานเป็นรูปของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะ สนับสนุน การสร้าง ทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนั้นยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงานผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้เวลามาก จำต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยการมีความสะดวก และคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้อง เต็มใจสละอำนาจและยอมรับ บทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

บราวน์ - ฮาเวิร์ด (Brown – Howard, 2025, p. 121) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจของครูในเมืองจอร์เจีย รัฐคาโรไลนา ตอนใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ของครู ไม่ว่าจะ เป็น แรงจูงใจจากภายใน แรงจูงใจจากภายนอกหรือแรงจูงใจโดยทั่วไป นอกจากนั้นครูที่มี ประสบการณ์ และแบบแผนแตกต่างกัน การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารจึงไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจแตกต่าง

จาฟาซาส (Jafarzadeh, 2024, p. 147) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนทัศน์ โดยใช้ กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์และทักษะเชิงมนทัศน์ ของ

ผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของ โรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

แฮคฮารูล (Agharuwhe, 2024, p. 178) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินการจัดการ เรียนรู้ และยุทธวิธีในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาเครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพการศึกษาสัมพันธ์กับ ความสามารถโดยรวมของบุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน แวดล้อม ดังนั้น ผู้บริหารควรระดมความสามารถ ทั้งหมดมาใช้ในการบริหาร ให้เต็ม ความสามารถและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาซึ่งจะเป็นสิ่ง สำคัญในการช่วย ยกระดับการศึกษาและเป็นผลดีต่อประเทศชาติ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้ จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,322 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2568, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2,322 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครู จำนวน 300 คน ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกพื้นที่

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสุ่มโรงเรียนในแต่ละศูนย์เครือข่ายด้วยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้โรงเรียนตัวแทนในแต่ละเครือข่าย

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือก ด้วยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ โดยรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครือข่ายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	จำนวน โรงเรียน	ครู		ผู้บริหารสถานศึกษา	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 1 อำเภอทุ่งสง (ธรรมรักษ์)	14	181	26	16	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 (จตุภูมิทุ่งสง)	18	212	30	22	3
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 3 อำเภอทุ่งสง (ศูนย์พอเพียง)	14	154	22	15	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อำเภอทุ่งใหญ่ (เขานางนอน)	18	188	27	21	3
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 5 อำเภอทุ่งใหญ่ (จตุภูมิศรีวิชัย)	20	239	34	25	4
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 6 อำเภอฉวาง (ฉวาง)	15	142	20	17	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 7 อำเภอฉวาง (ฉวางภูตาศิ)	13	122	18	13	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 8 อำเภอพิปูน	14	141	20	14	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 อำเภอบางขัน	20	259	37	26	4
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 อำเภอช้างกลาง	16	207	29	21	3
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 อำเภอนาบอน	14	138	20	15	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 12 อำเภอถ้ำพรรณรา	12	121	17	13	2
รวม	188	2,104	300	218	31

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- | | | |
|--|-------|-------|
| 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ | จำนวน | 7 ข้อ |
| 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | จำนวน | 7 ข้อ |
| 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู | จำนวน | 6 ข้อ |
| 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ | จำนวน | 8 ข้อ |
| 5) ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน | จำนวน | 7 ข้อ |
| 6) ด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน | จำนวน | 6 ข้อ |

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบเป็น 5 ระดับ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- | | | |
|---|-------|-------|
| 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | จำนวน | 6 ข้อ |
| 2) ด้านความพึงพอใจในงานของครู | จำนวน | 9 ข้อ |
| 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | จำนวน | 7 ข้อ |
| 4) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา | จำนวน | 6 ข้อ |
| 5) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | จำนวน | 6 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือ งานวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1 ศึกษาศึกษาค้นคว้า ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการ วิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามศัพท์และน แบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษาหรือ การวิจัยการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา 4 ปีขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (index of item objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

4. คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่ขาดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อาจจะถูกตัดทิ้งไปหรือต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 และเมื่อนำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของตัวแปรต้น ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938 ด้านที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 ด้านที่ 4 การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9759 ด้านที่ 5 การนิเทศติดตามการเรียนการสอน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 ด้านที่ 6 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.971 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้นรวมเท่ากับ 0.983 ตัวแปรตาม ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907 ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.930 ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926 ด้านที่ 5 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตามรวมเท่ากับ 0.976

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตและขอแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ Google Form ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด 2554:121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่

คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นในทิศทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามหรือผลผกผันกัน สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.80 – 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.60 – 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.40 – 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.20 – 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.01 – 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการคะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ((Alpha - Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 109) ดังนี้

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38) ดังนี้

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม (\bar{x}) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

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

เมื่อ \bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66) จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[n \sum x^2 - (\sum x^2)][n \sum y^2 - (\sum y^2)]}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x และตัวแปร y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าที เพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 84)

$$\text{สูตร } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t-Distribution)
 R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a_1 + b_2x_2 + b_1x_1 + b_5x_5 + b_3x_3 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ \hat{y} แทน คะแนนพยากรณ์ตัวแปรตาม
 a แทน ค่าคงที่ของสมการ (intercept)
 b_1, b_2, \dots, b_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
 x_1, x_2, \dots, x_k แทน ตัวแปรอิสระ (Predictors)
 k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = \beta ZX_2 + \beta ZX_1 + \beta ZX_5 + \beta ZX_3 + \dots + \beta ZX_k$$

เมื่อ \hat{z} แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน
 $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
 ZX_1, ZX_2, \dots, ZX_k แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
 k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E.-EST	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้
X ₂	แทน	การบริหารจัดการหลักสูตร
X ₃	แทน	พัฒนาคุณภาพครู
X ₄	แทน	การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
X ₅	แทน	การนิเทศติดตามการเรียนการสอน
X ₆	แทน	พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₂	แทน	ความพึงพอใจในงานของครู
Y ₃	แทน	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y ₄	แทน	การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
Y ₅	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติที่ดีทางบวก

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูและผู้บริหารในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 331 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยหาค่าการ

ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	89	26.89
หญิง	242	73.11
รวม	331	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	59	17.82
31 –40 ปี	126	38.07
41 –50 ปี	121	36.56
51 ปีขึ้นไป	25	7.55
รวม	331	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	250	75.53
ปริญญาโท	81	24.47
ปริญญาเอก	00	00
รวม	331	100.00
4. ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	300	90.63

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ
สูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	31	9.37
รวม	331	100.00
5. ประสบการณ์		
ต่ำกว่า10 ปี	89	26.89
11 - 20 ปี	216	65.26
21 ปีขึ้นไป	26	7.85
รวม	331	100.00
6. ศูนย์เครือข่าย		
ศูนย์เครือข่ายที่ 1	28	8.46
ศูนย์เครือข่ายที่ 2	33	9.97
ศูนย์เครือข่ายที่ 3	24	7.25
ศูนย์เครือข่ายที่ 4	30	9.06
ศูนย์เครือข่ายที่ 5	38	11.48
ศูนย์เครือข่ายที่ 6	22	6.65
ศูนย์เครือข่ายที่ 7	20	6.04
ศูนย์เครือข่ายที่ 8	22	6.65
ศูนย์เครือข่ายที่ 9	41	12.39
ศูนย์เครือข่ายที่ 10	32	9.67
ศูนย์เครือข่ายที่ 11	22	6.65
ศูนย์เครือข่ายที่ 12	19	5.74
รวม	331	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 331 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 242 คน คิดเป็นร้อยละ 73.11 เมื่อพิจารณาอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.07 เมื่อพิจารณา ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 250 คน คิดเป็นร้อยละ 75.53 ส่วนใหญ่สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครู 300 คน คิดเป็นร้อยละ 90.63 และพบว่าส่วนใหญ่ทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.26

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้	4.73	0.43	มากที่สุด
2. การบริหารจัดการหลักสูตร	4.73	0.44	มากที่สุด
3. พัฒนาคุณภาพครู	4.72	0.46	มากที่สุด
4. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.74	0.44	มากที่สุด
5. การนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.76	0.42	มากที่สุด
6. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.75	0.43	มากที่สุด
รวม	4.74	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.41)

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนิเทศติดตามการเรียน
การสอน ($\bar{X}=4.76$, S.D.= 0.42) รองลงมา คือ พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการ
สอน ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.43) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พัฒนาคุณภาพครู คือ ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.46)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์
เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2	n =331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการ พัฒนาโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	4.73	0.45	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับภาพอนาคตของโรงเรียน	4.72	0.47	มากที่สุด
3. มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.73	0.45	มากที่สุด
4. การวางทิศทางของโรงเรียนส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น	4.74	0.44	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสื่อสารทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	4.72	0.48	มากที่สุด
6. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.74	0.45	มากที่สุด
7. สถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้น	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม	4.73	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำผู้ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) และ การวางทิศทางของโรงเรียนส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้น ($\bar{X}=4.73$, S.D.= 0.45) และ มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

(\bar{X} =4.73, S.D.= 0.45) และ ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการ พัฒนาโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน (\bar{X} =4.73, S.D.= 0.45) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับภาพอนาคตของ โรงเรียน (\bar{X} =4.72, S.D.=0.47) และ ผู้บริหารสื่อสารทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากร ทราบอย่างทั่วถึง (\bar{X} =4.72, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การบริหาร จัดการหลักสูตร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 331		
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการด้านหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.73	0.46	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารจัดหาและเผยแพร่ข้อมูลวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูและบุคลากร	4.73	0.46	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทของสถานศึกษา	4.73	0.45	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	4.72	0.47	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารกำกับและติดตามการจัดทำแผนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.73	0.47	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.74	0.45	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.73	0.46	มากที่สุด
รวม		4.73	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 การบริหารจัดการหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

คือ ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับและติดตามการจัดทำแผนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.47) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการด้านหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) ผู้บริหารจัดหาและเผยแพร่ข้อมูลวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) ผู้บริหารจัดหาและเผยแพร่ข้อมูลวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) และผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.45) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.47)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน พัฒนาคุณภาพครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 331		
ด้านพัฒนาคุณภาพครู		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ	4.72	0.49	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.48	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของครู	4.71	0.48	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.72	0.47	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ	4.71	0.47	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ	4.73	0.46	มากที่สุด
รวม		4.72	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครู โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ผู้บริหาร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครูอย่าง เป็นระบบ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.49) ผู้บริหารจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.48) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.47) และ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.47) และ ผู้บริหารจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความรู้และ ทักษะของครู ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่ง การเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้			
1. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายใน ห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.74	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงอาคารสถานที่และแหล่ง เรียนรู้ให้มีความสะอาด ปลอดภัย และน่าใช้งาน	4.75	0.44	มากที่สุด
3. ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการ เรียนรู้และการทำกิจกรรมของผู้เรียน	4.74	0.45	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจใน การร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการ	4.74	0.45	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ วางแผนและดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.74	0.45	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง	4.73	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	4.75	0.44	มากที่สุด
8. การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.74	0.45	มากที่สุด
รวม	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.44) และ ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ให้มีความสะอาดปลอดภัย และน่าใช้งาน ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.46) ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำกิจกรรมของผู้เรียน ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) และ การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การนิเทศติดตามการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.75	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ผู้บริหารติดตามและประเมิน ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.76	0.43	มากที่สุด
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.76	0.44	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้แก่ครู	4.76	0.44	มากที่สุด
6. ผู้บริหารชี้แหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสอนของครู	4.76	0.44	มากที่สุด
7. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศและสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการและหลักสูตรของโรงเรียน	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	4.76	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การนิเทศติดตามการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารชี้แหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสอนของครู($\bar{X}=4.76$,S.D.=0.44) ผู้บริหารส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้แก่ครู ($\bar{X}=4.76$,S.D.=0.44) ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.44) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอสำหรับการจัดการ

เรียนรู้ ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.43) ผู้บริหารติดตามและประเมิน ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.43) และ ผู้บริหารดำเนินการนิเทศและสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการและหลักสูตรของโรงเรียน ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารนิเทศ และเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.43)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 331		
ด้านพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนด จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน	4.76	0.43	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการพัฒนา หลักสูตรใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.76	0.43	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรที่ ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.76	0.44	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.74	0.46	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.46	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น	4.75	0.45	มากที่สุด
รวม		4.75	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรที่ชัดเจนและสามารถนำไป

ปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}=4.76$, $S.D.=0.44$) ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนด จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.76$, $S.D.=0.43$) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการ พัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X}=4.76$, $S.D.=0.43$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X}=4.75$, $S.D.=0.45$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการนำ หลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.74$, $S.D.=0.46$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการ จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=4.74$, $S.D.=0.46$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.9-4.14

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง	4.00	0.80	มาก
2. ความพึงพอใจในงานของครู	4.04	0.76	มาก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.16	0.69	มาก
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.05	0.76	มาก
5. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติที่ดี ทางบวก	4.04	0.77	มาก
รวม	4.06	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.72$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.16$, $S.D.=0.69$) รองลงมา คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

(\bar{X} =4.05, S.D.=0.76) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(\bar{X} =4.00, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
n = 331			
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง			
1. สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และทักษะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	4.00	0.81	มาก
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความร่วมมือกันในการออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.00	0.80	มาก
3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	4.00	0.81	มาก
4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สะท้อนผ่านคะแนนสอบเกรดเฉลี่ย หรือผลงานเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ	4.00	0.81	มาก
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษามีความเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.02	0.80	มาก
6. สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.81	มาก
รวม	4.00	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (\bar{X} =4.00, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษามีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.80) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.81) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความร่วมมือกันในการ ออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.80) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สะท้อนผ่านคะแนนสอบ เกรดเฉลี่ย หรือผลงานเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.81) สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.81) และการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความพึงพอใจในงานของครู

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้าน ความพึงพอใจในงานของครู			
1. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานเนื่องจากตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน	4.04	0.78	มาก
2. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเพียงพอ	4.04	0.78	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	4.04	0.78	มาก
4. การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม	4.06	0.78	มาก
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับที่สร้างความพึงพอใจต่อการทำงาน	4.02	0.76	มาก
6. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.78	มาก
7. ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.04	0.77	มาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความพึงพอใจในงานของครู (ต่อ)

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้าน ความพึงพอใจในงานของครู			
8. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านโอกาสการพัฒนาอาชีพแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.78	มาก
9. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้ครูมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.05	0.77	มาก
รวม	4.04	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความพึงพอใจในงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.78) และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.78) รองลงมา คือผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านโอกาสการพัฒนาอาชีพแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.78) และ ความพึงพอใจในการทำงานทำให้ครูมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับที่สร้างความพึงพอใจต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้าน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา			
1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสามารถในการร่วมกันพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.15	0.70	มาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (ต่อ)

ด้าน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. สถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบายและวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.71	มาก
3. ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.15	0.71	มาก
4. ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนรู้	4.18	0.71	มาก
5. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าถูกนำมาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.70	มาก
6. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปรับตัวของโรงเรียน	4.16	0.70	มาก
7. โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	4.16	0.70	มาก
รวม	4.16	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.71) รองลงมา คือสถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบายและวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.71) เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าถูกนำมาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.70) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปรับตัวของโรงเรียน ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.70) โรงเรียนมี

ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.70) และ โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสามารถในการร่วมกันพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.70) และทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต.0 2 ด้าน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้าน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	n = 331		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.76	มาก
2. ครูและบุคลากรสามารถร่วมมือกันในการดูแลนักเรียนและแก้ปัญหาพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.04	0.77	มาก
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงประเด็นและนำไปใช้ได้จริง	4.05	0.77	มาก
4. โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.05	0.77	มาก
5. การทำงานร่วมกันในโรงเรียนช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์	4.05	0.77	มาก
6. หน่วยงานและชุมชนภายนอกให้การยอมรับการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน	4.05	0.77	มาก
รวม	4.05	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

สูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงประเด็นและนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) การทำงานร่วมกันในโรงเรียน ช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) และหน่วยงานและชุมชนภายนอกให้การยอมรับการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.76) และครูและบุคลากรสามารถร่วมมือกันในการดูแลนักเรียนและแก้ปัญหาพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติที่ดีทางบวก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		n = 331		
ด้าน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติที่ดีทางบวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ครูและผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.03	0.77	มาก
2.	ครูและผู้บริหารมีการปลูกฝังระเบียบวินัยที่ดีให้แก่ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.77	มาก
3.	กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา	4.04	0.77	มาก
4.	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้เคารพกฎ ระเบียบ และกติกาของโรงเรียนและสังคม	4.05	0.78	มาก
5.	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ คุณธรรม และวินัยต่อนักเรียน	4.05	0.78	มาก
6.	ครูและผู้บริหารร่วมมือกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นคนดีและมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ	4.05	0.78	มาก
รวม		4.04	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติ

คติทางบวกโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ คุณธรรม และวินัยต่อนักเรียน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.78) และนักเรียนได้รับการพัฒนาให้เคารพกฎ ระเบียบ และกติกาของโรงเรียนและสังคม ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.78)และครูและผู้บริหารร่วมมือกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นคนดีและมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.77) และครูและผู้บริหารมีการปลูกฝังระเบียบวินัยที่ดีให้แก่ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ครูและผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.77)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แสดงได้ดังตาราง 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y)					ผลรวม Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	.196**	.171**	.229**	.157**	.154**	.190**
X ₂	.198**	.181**	.257**	.180**	.174**	.207**
X ₃	.232**	.206**	.277**	.207**	.214**	.238**
X ₄	.244**	.212**	.278**	.209**	.219**	.244**
X ₅	.204**	.170**	.259**	.183**	.187**	.210**
X ₆	.185**	.159**	.268**	.200**	.197**	.211**
ผลรวม X _{รวม}	.223**	.195**	.277**	.201**	.203**	.230**

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .230$) แสดงว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการทุกด้าน (X_1 - X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกด้าน (Y_1 - Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .154 ถึง .278 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ทั้งนี้ คู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) ความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = .278$) รองลงมาคือ ด้านพัฒนาคุณภาพครู (X_3) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) ความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = .277$) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความไว้วางใจ (X_1) กับ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .605$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression analysis) โดยใช้ ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16 และ 4.17

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est	F	Sig.
$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$.248	.061	.044	.703	3.52	.002

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 มีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .061 และค่า Adjusted R^2 เท่ากับ .044 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 6.10

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน	t	Sig
	B	Std. Error	มาตรฐาน β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.266	.459		4.940	.000
X ₁	-.033	.231	-.020	-.144	.885
X ₂	-.029	.287	-.018	-.101	.920
X ₃	.118	.300	.076	.394	.694
X ₄	.397	.359	.242	1.1.06	.270
X ₅	-.207	.358	-.120	-.580	.563
X ₆	.134	.300	.080	.446	.656

R=.248, R²=.061, Adjusted R²=.044, S.E._Est=.703, F=3.525 Sig.= .002

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ (X₁) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร (X₂) ด้านพัฒนาคุณภาพครู (X₃) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X₄) ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน (X₅) ด้านพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (X₆) สามารถร่วมกันประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 6.1 (R² =.061) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.266 - 0.033 (X_1) - 0.029 (X_2) + 0.118(X_3) + 0.397 (X_4) - 0.207 (X_5) + 0.134(X_6)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = -0.020X_1 - 0.018X_2 + 0.076X_3 + 0.242X_4 - 0.120X_5 + 0.080X_6$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.17 และ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. Est
1	.244 ^a	.059	.056	.699

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า รูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 นั่นคือ ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 5.9 ($R^2=.059$)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	B	Std.Error	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.166	.417		5.190	.000
X_4	0.399	.088	.244	4.556	.000

R=.244, R²=.059, Adjusted R²=.059., S.E. Est=.699, F=20.757, Sig.= .000

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่า ด้านคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้(X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่ง สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 5.9($R^2 = .059$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.166 + 0.399 (X_4)$$

สมการพยากรณ์การประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.244 (X_4)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เก็บข้อมูลจากครูและผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ด้านพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการ

เรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และการวางทิศทางของโรงเรียนส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น รองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้น และมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับภาพอนาคตของโรงเรียน และผู้บริหารสื่อสารทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารกำกับและติดตามการจัดทำแผนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการด้านหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ

3. ด้านพัฒนาคุณภาพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ และผู้บริหารจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน และผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ให้มีความสะอาดปลอดภัย และน่าใช้งาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารชี้แหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อที่เหมาะสมเพื่อ

สนับสนุนการสอนของครู ผู้บริหารส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการสอน และผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ผู้บริหารติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน และจัดสรรทรัพยากรด้านการสอนอย่างเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

5.1.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เสนอเป็นภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดีทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานของครู และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษามีความเอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ การติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านความพึงพอใจในงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ การได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและสิ่งสนับสนุนบางประการยังควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม รองลงมาคือ การปรับปรุงนโยบายและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาระบบงานร่วมกันของบุคลากรยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการแก้ปัญหาบางประเด็นยังต้องพัฒนาให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

5) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาทัศนคติของผู้เรียนในบางด้านยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.230 อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.278$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r=0.244$) และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ (X_1) กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_5) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก ($r= .154$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่าเมื่อนำตัวแปรคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปร การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 5.9 ($R^2 = .059$) เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.166 + 0.399 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.244 (X_4)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศติดตามการเรียนการสอน ร่องลงมา คือ พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารชี้แหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสอนของครู และยังคงส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้แก่ครู อีกทั้งผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน และมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำทางปัญญาและการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนการปรับปรุงการสอนการนิเทศและติดตามจะช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนของตนเอง เช่น การใช้เทคนิคการสอนใหม่ การวางแผนบทเรียนที่เหมาะสม และการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะสามารถเรียนรู้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างมาตรฐานการศึกษากระดับคุณภาพการศึกษาระบบการนิเทศและติดตามเป็นการตรวจสอบว่าโรงเรียนและครูดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมการประกันคุณภาพการศึกษาการประเมินผลช่วยให้โรงเรียนมีความมั่นใจว่ากระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ รวมถึงการสนับสนุนและพัฒนาครูการเสริมสร้างความรู้และทักษะการนิเทศช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการสอนและการบริหารจัดการห้องเรียน ครูจะได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการสอนของตนเองการสร้างขวัญและกำลังใจกระบวนการนิเทศที่เป็นการส่งเสริมจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าได้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการสอน มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และสอดคล้องกับเนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 16) กล่าวว่า การนิเทศติดตามการเรียนการสอน หมายถึง การนิเทศติดตาม ดูแลส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนา และแนะนำครู และคอยชี้แจงชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนารสอนในในที่ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 108 -111) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้านอยู่ในระดับ 2 ด้าน คือ ด้านการสร้าง

บรรยากาศการเรียนรู้ และและด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์กานต์ เพ็งสงค์ (2567, หน้า 139-140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพที่มุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ การที่ภาพรวมอยู่ในระดับสูงสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะของผู้นำที่เน้นการเรียนรู้ ที่ไม่ได้บริหารเพียงงานธุรการหรือการจัดการทั่วไป แต่ลงลึกไปถึงหัวใจของการศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร โดยใช้กลไกการนิเทศเป็นเครื่องมือในการควบคุมคุณภาพและสร้างขวัญกำลังใจไปพร้อมกัน

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสภาวะปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาที่ไม่หยุดนิ่งและพร้อมปรับตัว จะสามารถรักษามาตรฐานและสร้างความก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ทั้งในแง่ของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร และครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนรู้ และสถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบายและวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าถูกนำมาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปรับตัวของโรงเรียน รวมถึงโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 12) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของ

ตนเอง ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของเจนจิรา บุญตามทัน (2564, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของความสามารถทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพกานต์ เพ็งสงค์ (2567, หน้า 136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยา ภาวะบุตร (2566 หน้า 165) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคริสพีลส์ (Chrispeels, 1990, p. 160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 แห่ง พบว่า โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้คณะกรรมการโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสทำงานร่วมกันในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเพียงประการเดียว แต่ยังมีปัจจัยภายนอกและปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบโดยตรง เช่น งบประมาณ และทรัพยากร สถานศึกษาอาจมีผู้นำที่เก่งวิชาการ แต่หากขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนหรือสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรมอาจเกิดขึ้นได้ยาก บริบทของครอบครัวและชุมชน โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา พื้นฐานครอบครัวและการสนับสนุนจากผู้ปกครองมีส่วนสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักของประสิทธิผล ภาระงานนอกเหนือจากการสอน หรือโครงการพิเศษต่างๆ อาจทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไม่สามารถส่งผลถึงประสิทธิผลของผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 108-111) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพกานต์ เพ็งสงค์ (2567, หน้า 145) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชพร จุห้อง (2568, หน้า 152) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .951 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกมิติ แม้ระดับความสัมพันธ์จะไม่สูงมาก แต่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการสะท้อนว่าการจะเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้นนั้น นอกจากจะพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยหนุนเสริมอื่นๆ ควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะการลดอุปสรรคในการทำงานของครูและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้จะมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 5.90 แต่สะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงที่สำคัญว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการบริหารที่สามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัย และ บรรยากาศที่เอื้อต่อการใฝ่รู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ เมื่อสถานศึกษามีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ดี ครูจะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และนักเรียนจะมีความสุขในการเรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในภาพรวม ผลการวิจัยนี้

สอดคล้องกับแนวคิดของ Murphy (1990) และ Hallinger (2011) ที่ระบุว่า หนึ่งในมิติสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการคือการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยผู้บริหารต้องกำหนดมาตรฐานความคาดหวังที่สูง จัดหาสิ่งจูงใจให้ทั้งครูและนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีพลังแห่งการเรียนรู้และก้าวไปสู่ประสิทธิผลที่ตั้งเป้าไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 88) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน และด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 56.90

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการพัฒนาคุณภาพครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทุกด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จึงควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและการจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ
2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผล หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรกำหนดนโยบายลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู และส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน คือ การที่ผู้บริหารนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดทำปฏิทินการนิเทศชั้นเรียนที่ชัดเจนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 5.9 ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ เพื่อให้ครูและนักเรียนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลจากการประเมินผลมาใช้ปรับปรุงการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2

3) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและเขตชนบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1. หนังสือทั่วไป

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล เจริญคำ. (2562). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2568). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปี ประจำปี 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.

2. บทความวารสาร

- ณัชพร จุห้อง, & ตรีภูมิรินทร์ ตรีตรีศวร. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 5(1), 402-417
- ธนพร ปานธรรม, และคณะ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. *วารสารพิษณุพนธ์*, 19(3), 83

3. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์/ผลงานทางวิชาการ

- กุลธิดา ศักดิ์นุกูล. (2567). *Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- เกียรติศักดิ์ ป้องศรี และ ทิพมาศ เสวตวรโชติ (2568, หน้า 276) *คุณลักษณะอสังพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระจับปี่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโคกราช*.
- ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด*

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ข้าวทิพย์ ทีสุภะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คำปิ่น ทีสุภะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- จันทิมา ใจชื่อ. (2566). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพร พละสิม. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จิรวรรณ เสาวคนธ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจนจิรา บุญตามทัน (2564). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ชลนิชา ศิลางษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยมงคล บุญชัย. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.

- ชูลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐธิดา ภูติสม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล คำเงิน. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐมน สมตน. (2565). *การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิวากร สุทธิบาก. (2565). *การพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนัชพร จูห้อง. (2568, หน้า 403). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. คณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เนติ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

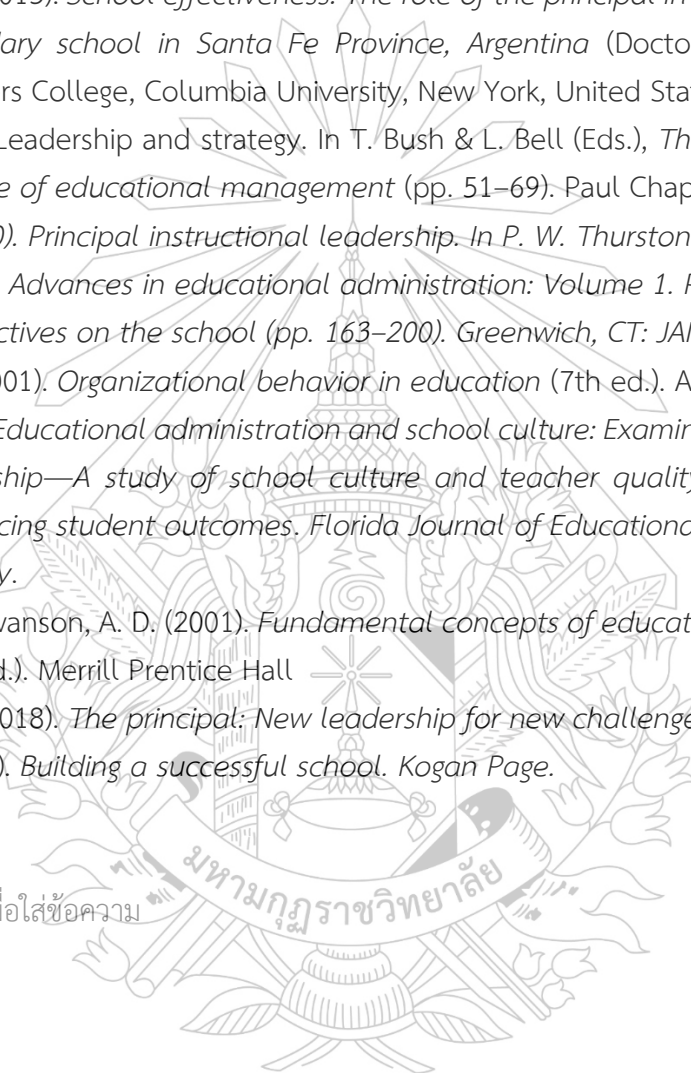
- ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปฐวี อ่ำศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา. (2564). การบริหารงบประมาณที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพ์กานต์ เฟื่องสงค์ (2567, หน้า 259) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช.
- มนัสวี ยาทองไชย. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
- วิสูตร แสณกล้า. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิญาภรณ์ พงษ์ตัญกุล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏจันทรเกษมบุรี.
- สรพรเพชญ ไตรรงค์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมบุรี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2565). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุรชิน วิเศษลา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุวิตา สุขประวิทย์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
- หยาดทิพย์ สีซอง. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนันต์ ฉิมยงค์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุชา หนูเสมียน. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

7. ภาษาอังกฤษ

- Agharuwhe, A. A. (2024). *Assessment of instructional and administrative strategies applied by principals to improve academic performance. International Journal of Educational Administration and Policy Studies.*
- Anderson, C. A. D. (2022). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by middle school teachers, principals, and educational leadership professors* (Ed.D. dissertation). University of Georgia
- Blase, J., & Blase, J. (2002). Teachers' perceptions of principals' instructional leadership and implications. *Leadership and Policy in Schools*
- Brown-Howard. (2025). *A principal and teacher perceptions and understandings of instructional leadership: A case study of one school* (Master's thesis). University of Saskatchewan
- Cavazos, I. M. (1999). *The instructional leadership of high school principals in successful Hispanic-majority high schools* (Doctoral dissertation). The University of Texas at Austin, Austin, TX, United States.
- Chrispeels, J. (1990). *A study of factors contributing to achieving and sustaining school effectiveness in elementary schools*. Palmer Press
- Harrison, B. L. (2008). *The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness in 11 schools in a southern Mississippi school district* (Doctoral dissertation, Educational Administration). Mississippi State University, Mississippi, United States.

- Hallinger, P. (2011). *Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research*. *Journal of Educational Administration*,
- Jafarzadeh. (2014). *Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall International.
- Kgaile, A., & Morrison, K. (2006). *Measuring and targeting internal conditions for school effectiveness: Niche Free State of South Africa*. *Educational Management Administration & Leadership*
- Marcelo, D. S. (2013). *School effectiveness: The role of the principal in a leading public secondary school in Santa Fe Province, Argentina* (Doctoral dissertation). Teachers College, Columbia University, New York, United States.
- Mickey. (2022). Leadership and strategy. In T. Bush & L. Bell (Eds.), *The principles and practice of educational management* (pp. 51–69). Paul Chapman Publishing.
- Murphy, J. (1990). *Principal instructional leadership*. In P. W. Thurston & L. S. Lotto (Eds.), *Advances in educational administration: Volume 1. Part B: Changing perspectives on the school* (pp. 163–200). Greenwich, CT: JAI.
- Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education* (7th ed.). Allyn & Bacon
- Ohlson. (2020). *Educational administration and school culture: Examining instructional leadership—A study of school culture and teacher quality characteristics influencing student outcomes*. *Florida Journal of Educational Administration & Policy*.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership* (2nd ed.). Merrill Prentice Hall
- Seyfarth, J. T. (2018). *The principal: New leadership for new challenges*. Prentice Hall
- Walsh, M. (1999). *Building a successful school*. Kogan Page.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ดร. สุชาติพงษ์ ทรงทอง

คุณวุฒิทางการศึกษา : ปรัชญาดุชะฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

2. นางสาวชญัญภักดิ์ หินน้อย

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ตำแหน่งปัจจุบัน : รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กระบี่

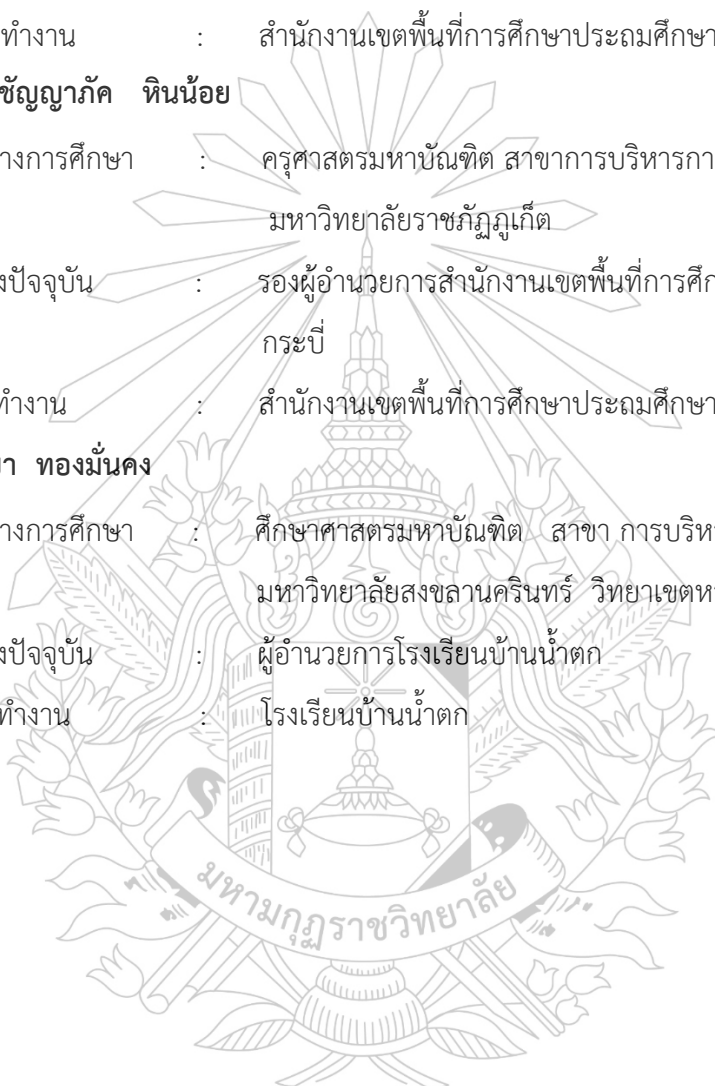
สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3. นางนิตยา ทองมั่นคง

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำตก

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านน้ำตก



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

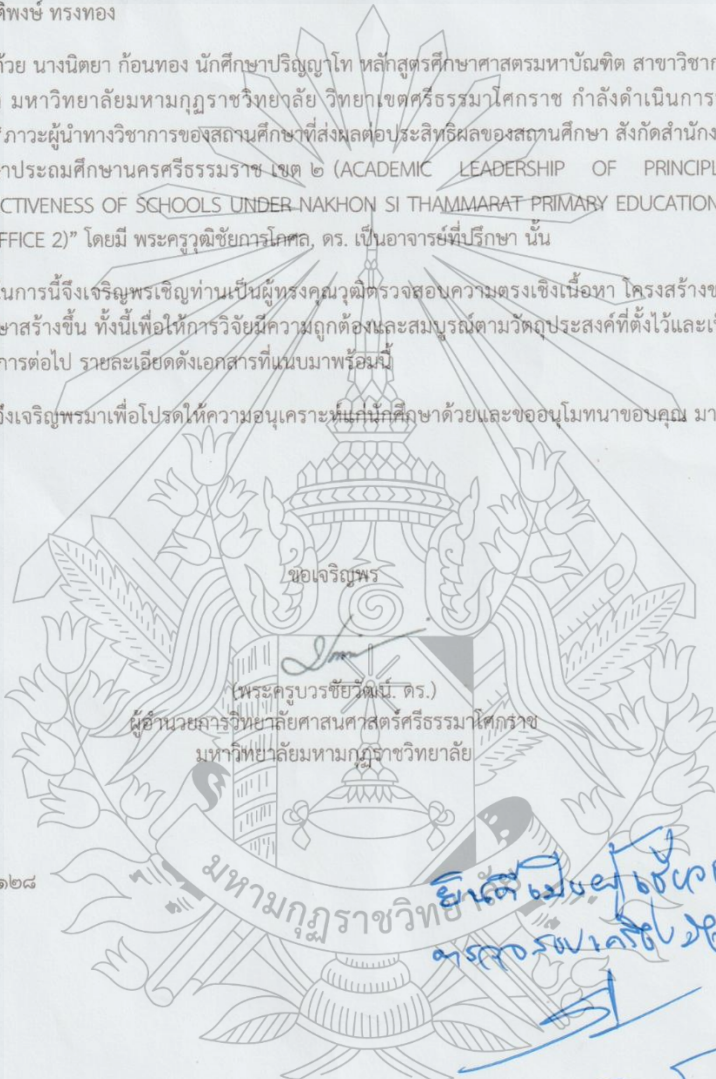
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.สุชาติพงษ์ ทรงทอง

ด้วย นางนิตยา ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF PRINCIPLES
AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี พระครูวชิรชัยการโกศล, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ปรายละเอียดตั้งเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอคุณ มา ณ
โอกาสนี้

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



ขอเจริญพร

(พระครูวชิรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ยื่นให้แม่เจ้าคุณ
ดำรงพร เกษ ๒๕๖๘
(นางอุบล เกษ ๒๕๖๘)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๓๕๔๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางนิตยา ทองมันคง

ด้วย นางนิตยา ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF PRINCIPLES
AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี พระครูวชิรชัยกรโกศล, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๓๕๔๐-๕๑๒๘





มหาวิทยาลัยนวมินทราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกกราช
เลขที่ หมู่ที่ ๓ ตำบลบางคู ตำบลพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๖๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๓๖๐-๓๓๖๖๓ หรือ ๐-๗๕๓๖๐-๓๓๖๖๓

ที่ อว ๓๐๙๖๒(๒)/ว ๐๓๐๙

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางสาวชญญ์นภัค หินน้อย

ด้วย นางนิตยา ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนวมินทราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกกราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF PRINCIPLES
AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี พระครูวิชัยการโกศล, ทร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเขิญชวนเป็นวิทยากรผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังกล่าวแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาข้างและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

บันทึกศึกษา
โทร. ๐-๗๕๓๖๐-๓๓๖๖๓



(นางสาวชญญ์นภัค หินน้อย)





โรงเรียนวัดกะโล้
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ๒๒
 วิทยาลัยศรีธรรมโศกราช / ก.พ. / ๖๙
 ๒๒ หมู่ ๑ ตำบลบางทราย อำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ ๑๐๘๐๘
 โทร. ๐-๒๖๒๖-๖๕๕๑-๙ www.scmab.ac.th

ที่ ๗๗ ๒๕๓๖.๒/๖ ๐๐๐๔

๓๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอยุติความร่วมมือกับข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
 เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกะโล้

ด้วย นางนิลดา ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก
 บริหารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศรีธรรมโศกราช กำลังดำเนินการทำ
 วิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตศรีธรรมโศกราช เขต ๒ (ACADEMIC LEADERSHIP OF PRINCIPLES
 AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER WARDON'S THAMMAKAT PRIMARY EDUCATIONAL
 SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี พระครูพิชัยโกศล, พ. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
 เพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทาง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศรีธรรมโศกราช ทั้งนี้เนื่องด้วยว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์
 ช่วยเหลือจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

เดิม
 ๒ ก.พ. ๖๙
 บัณฑิตศึกษา
 โทร. ๐-๒๖๒๖-๖๕๕๑-๙



๒๖ มกราคม ๒๕๖๙
 ๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

๒๖.๖๙



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๐๔๐๗๐/ ๖๙๙



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๒ อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๑๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยนางนิตยา ก้อนทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชไทรราช กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒"

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์
ครูในสังกัดของท่าน ตอบแบบสอบถามตาม QR Code ที่แนบมาตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หากมีข้อสงสัยติดต่อ
นักศึกษาได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕๘๐๙๑๒๘

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางอรุณรัตน์ คงนุ่น)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

กลุ่มอำนวยการ

โทร ๐-๗๕๔๑-๑๖๗๐ ต่อ ๑๐๗

“เรียนดี มีคุณธรรม”



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ , 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน , 3) การพัฒนาคุณภาพครู และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ , 5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน , 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 41 ข้อ ดังนี้
ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา , 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก , 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง, และ 5) ความพึงพอใจในงานของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 34 ข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. ในการตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตามคำถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพจริง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ นำเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อไป
4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน และสถานศึกษาของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาความลับของข้อมูลไว้และนำไปใช้ประโยชน์ตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางนิตยา ก้อนทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 39 ปี

40 - 49 ปี

50 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

11 - 20 ปี

ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

4. ศูนย์เครือข่ายของสถานศึกษา

ศูนย์เครือข่ายที่ ๑

ศูนย์เครือข่ายที่ ๗

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๒ | <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๘ |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๓ | <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๙ |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๔ | <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๐ |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๕ | <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๑ |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๖ | <input type="checkbox"/> ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๒ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ , 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน , 3) การพัฒนาคุณภาพครู และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ , 5) การนิเทศติดตามการเรียนการสอน , 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 41 ข้อ ดังนี้

โปรดพิจารณาข้อความอย่างละเอียด แล้วเลือกตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้						
0	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา		✓			

คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
2	ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับภาพอนาคตของโรงเรียน					
3	มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
4	การวางทิศทางของโรงเรียนส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น					
5	ผู้บริหารสื่อสารทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง					
6	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน					
7	สถานศึกษากำหนดทิศทาง การพัฒนาที่ชัดเจนช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้น					
การบริหารจัดการหลักสูตร						
1	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการด้านหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารจัดหาและเผยแพร่ข้อมูลวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ					
5	ผู้บริหารกำกับและติดตามการจัดทำแผนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา					
การพัฒนาคุณภาพครู						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดทิศทาง การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของครู					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ					
6	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ					
การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
2	ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ให้มีความสะอาด ปลอดภัย และน่าใช้งาน					
3	ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำกิจกรรมของผู้เรียน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการ					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
7	การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน					
8	การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
การนิเทศติดตามการเรียนการสอน						
1	ผู้บริหารนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้					
3	ผู้บริหารติดตามและประเมิน ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้แก่ครู					
6	ผู้บริหารชี้แหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสอนของครู					
7	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศและสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการและหลักสูตรของโรงเรียน					
การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
5	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

มา ณ โอกาสนี้

นางนิตยา ก้อนทอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง , 2) ความพึงพอใจในงานของครู , 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา, และ5)ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 34 ข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 3

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
0	2) 1)ผู้บริหารมีการวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่จัดสรร		✓			

คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีการวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่จัดสรร อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความร่วมมือกันในการ ออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ					
3	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับ เนื้อหาสาระและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน					
4	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สะท้อนผ่านคะแนนสอบ เกรดเฉลี่ย หรือผลงานเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษามีความเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน					
6	สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
ความพึงพอใจในงานของครู						
1	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานเนื่องจากตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน					
2	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเพียงพอ					
3	สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
4	การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม					
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับที่สร้างความพึงพอใจต่อการทำงาน					
6	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
8	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านโอกาสการพัฒนาอาชีพแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
9	ความพึงพอใจในการทำงานทำให้ครูมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถใช้ทักษะได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสามารถในการร่วมกันพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
2	สถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบายและวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
3	หลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
4	ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าถูกนำมาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปรับตัวของโรงเรียน					
7	โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ครูและบุคลากรสามารถร่วมมือกันในการดูแลนักเรียนและแก้ปัญหาพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงประเด็นและนำไปใช้ได้จริง					
4	โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
5	การทำงานร่วมกันในโรงเรียนช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์					
6	หน่วยงานและชุมชนภายนอกให้การยอมรับการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
1	ครูและผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
2	ครูและผู้บริหารมีการปลูกฝังระเบียบวินัยที่ดีให้แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
3	กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา					
4	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้เคารพกฎ ระเบียบ และกติกาศของโรงเรียนและสังคม					
5	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ คุณธรรม และวินัยต่อนักเรียน					
6	ครูและผู้บริหารร่วมมือกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นคนดีและมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ					



ภาคผนวก ฉ
ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย



สรุปแบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ
กับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 39 ปี <input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย/ครูไม่มีวิทยฐานะ <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะชำนาญการ <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	0	+1	+1	2	0.7	ใช้ได้
5.	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้							
1.	ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการ พัฒนา โรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับภาพอนาคตของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	การวางทิศทางของโรงเรียนส่งผลให้ครู สามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสื่อสารทิศทางและเป้าหมาย ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบอย่าง ทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางและมาตรฐานด้านวิชาการของ โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	สถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาที่ ชัดเจนช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมี พัฒนาการดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตร							
1.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการด้านหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารจัดหาและเผยแพร่ข้อมูลวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารกำกับและติดตามการจัดทำแผนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูบุคลากร และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาครู							
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมอบรม นิเทศ และให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การสร้างบรรยากาศต่อการเรียนรู้							
1.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ให้มีความสะอาด ปลอดภัย และน่าใช้งาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำกิจกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	0	+1	+1	2	0.7	ใช้ได้
8.	การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยผู้บริหารช่วยให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์	0	+1	+1	2	0.7	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
ด้านที่ 5 การนิเทศติดตามการเรียนการสอน							
1.	ผู้บริหารนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้แก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารชี้แหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสอนของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศและสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการและหลักสูตรของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ	1	2			
ด้านที่ 6 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน							
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1.	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความร่วมมือกันในการออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สะท้อนผ่านคะแนนสอบ เกรดเฉลี่ย หรือผลงานเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษามีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงานของครู							
1.	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เนื่องจากตระหนักถึงบทบาทและ หน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนา โรงเรียนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับที่สร้างความพึงพอใจต่อ การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้าน โอกาสการพัฒนาอาชีพแก่ครูและ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ความพึงพอใจในการทำงานทำให้ ครูมีแรงจูงใจ อุทิศตน และสามารถ ใช้ทักษะได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน							
1.	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมี ความสามารถในการร่วมกันพัฒนา ระบบงานด้านการบริหารและการ จัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	สถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบาย และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	หลักสูตรและรูปแบบการจัดการ เรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เรียนและชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนา ตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ของกระบวนการทำงานและการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	เทคโนโลยีที่กำหนดนำมาใช้ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและ ความก้าวหน้าของสถานศึกษา สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการและการปรับตัวของ โรงเรียน	-1	+1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
7.	โรงเรียนมีความสามารถในการ ปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
1.	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ครูและบุคลากรสามารถร่วมมือกันในการดูแลนักเรียนและแก้ปัญหาพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงประเด็นและนำไปใช้ได้จริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	การทำงานร่วมกันในโรงเรียนช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	หน่วยงานและชุมชนภายนอกให้การยอมรับการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน	0	+1	+1	2	0.7	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
1.	ครูและผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ครูและผู้บริหารมีการปลูกฝังระเบียบวินัยที่ดีให้แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
3.	กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ใน โรงเรียนช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนา ตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้
4.	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้เคารพกฎ ระเบียบ และกติกาของโรงเรียนและ สังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความ ประพฤติ คุณธรรม และวินัยต่อนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	การดำเนินงานของโรงเรียนช่วยให้ นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมี ความมั่นคงทางจิตใจ	-1	0	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
7.	ครูและผู้บริหารร่วมมือกันในการสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็น คนดีและมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





Reliability

Scale: ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ประสิทธิผลของสถานศึกษา

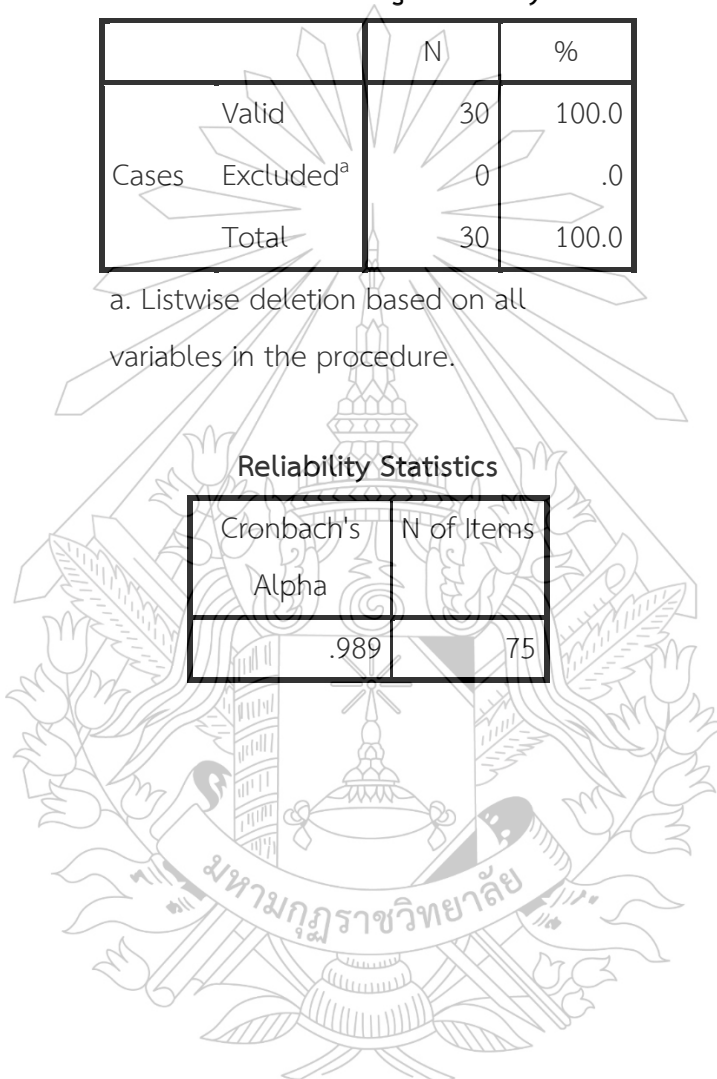
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	75



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางนิตยา ก้อนทอง
วัน เดือน ปี เกิด	20 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	127 หมู่ที่ 1 ตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผลงานตีพิมพ์	นิตยา ก้อนทอง. (2569). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 6(2),
รางวัลที่ได้รับ	

